

Prosjektrapport nr. 5/2007

Likestillingsarbeid: Prosesser og tiltak

Arbeid for økt likestilling i utvalgte
kommuner på Agder

May-Linda Magnussen

Tittel	Likestilling: Prosesser og tiltak. Arbeid for økt likestilling i utvalgte kommuner på Agder
Forfatter	May-Linda Magnussen
Rapport	5/2007
ISBN-nummer	
ISSN-nummer	0808-5544
Pris	100
	Serviceboks 415, N-4604 Kristiansand
	Telefon 48 01 05 20 Telefaks 38 14 22 01 E-post post@agderforskning.no
Hjemmeside	www.agderforskning.no

Forord

Denne rapporten er skrevet for å inspirere og gi gode tips til likestillingsarbeid. Det gjør vi ved å formidle hvordan utvalgte kommuner på Agder, samt andre aktører nasjonalt og i Norden, har arbeidet med likestilling. I en region hvor kvinner er relativt lite tilstede i arbeidsliv og politisk liv, er bevisst arbeid for økt likestilling helt nødvendig for at vi skal kunne utnytte de menneskelige ressursene våre og sikre demokrati og medbestemmelse. Det er også viktig for å kunne forebygge helse- og levekårsproblemer, noe regionen sliter spesielt med. Likestilling handler om langsiktig, bærekraftig samfunnsutvikling, og er dermed utvilsomt et ansvar som ligger på offentlige og private aktører på Sørlandet.

Jeg vil takke alle de flotte og flinke personene jeg har arbeidet sammen med i kommunene rundt på Agder. Resultatene i prosjektet har vært helt avhengige av deres innsats, velvillighet og kreativitet. Arbeidet har vært veldig lærerikt og ikke minst moro! Jeg vil også takke våre oppdragsgivere, Agderrådet, Vest-Agder fylkeskommune og Aust-Agder fylkeskommune, for at dere fortsetter å bevilge FoU-midler til det viktige likestillingsfeltet.

May-Linda Magnussen
Prosjektleder

Innholdsfortegnelse

FORORD.....	0
INNHOLDSFORTEGNELSE	0
1 INNLEDNING: OM PROSJEKTET "LIKESTILLING I KOMMUNENE PÅ SØRLANDET"	1
2 OM LIKESTILLING	3
3 OM ROLLER, PROSESSER OG ERFARINGER FRA PROSJEKTET	5
4 TEMA OG TILTAK I PROSJEKTET.....	13
5 ANDRE LIKESTILLINGSTILTAK, LENKER OG LITTERATUR	27
6 AVSLUTNING	32
FOU-INFORMASJON.....	33

1 Innledning: Om prosjektet "Likestilling i kommunene på Sørlandet"

Denne rapporten formidler prosesser og tiltak i utvalgte agderkommuners arbeid for økt likestilling. Kommunene har samarbeidet med Agderforskning om utarbeiding og iverksetting av likestillingstiltak i et utviklingsprosjekt finansiert av Agderrådet og begge fylkeskommunene i regionen. Prosjektet heter "Likestilling i kommunene på Sørlandet". Målet for prosjektet har vært å bidra til økt likestillingsarbeid i pilotkommunene, samt å dokumentere deres arbeid på en slik måte at en inspirerer andre til lignende arbeid.

Agderforskningens rolle i prosjektet har vært å bistå kommunene i deres likestillingsarbeid, å fasilitere kontakt mellom deltakerkommunene, samt å formidle både prosesser og tiltak. Denne rapporten er en del av denne formidlingsoppgaven. Vår deltakelse i utviklingsarbeidet i prosjektet har vært fundert i egen forskning på likestillingsfeltet.

Utviklingsprosjektet er en aksjonsorientert videreføring av forskningsprosjektet "Likestilling og arbeidsliv på Agder"¹, finansiert av NHO Agder og fylkeskommunene i regionen (2003-2005). Ønsket med utviklingsprosjektet har vært å bruke den genererte kunnskapen fra forskningsprosjektet videre i konkrete likestillingsaktiviteter i utvalgte pilotkommuner. Både Agderforskning og oppdragsgiverne så behovet for en slik praktisk anvendelse av den foreliggende forskningen. Agderforskning utviklet i 2005 en prosjektsøknad, og utviklingsprosjektet fikk innvilget finansiering fra begge fylkeskommunene og Agderrådet for perioden 2006-2007. Forskningskunnskapen det har vært viktigst å formidle inn i utviklingsprosjektet har vært ulike kulturelle faktorerens betydning for den manglende likestillingen på Agder.

Forskningsprosjektet "Likestilling og arbeidsliv på Agder" viste at en del kommuner på Agder sa seg eksplisitt uinteresserte i likestilling, mens en del fremstod som relativt likegyldige til tematikken. Noen få kommuner var begynt å forstå viktigheten av deltakelse og reelt demokrati for langsiktig samsfunnsbygging, og hadde slik en voksende problemforståelse i forhold til likestilling. Utviklingsprosjektet "Likestilling i kommunene på Sørlandet" ønsket å innlede samarbeid med kommuner som var kommet til dette stadiet og gi dem det kunnskapsgrunnlaget de trengte for å skape en reflektert og grundig problemforståelse og for å utarbeide og iverksette likestillingstiltak.

¹ Se rapporten *Arbeid ute og hjemme: Sørlandske mødres valg og vurderinger. Rapport fra prosjektet Likestilling og arbeidsliv på Agder*. FoU-rapport nr. 5/2005. Agderforskning.

At kommunene hadde en klar egenmotivasjon i forhold til å arbeide med likestilling, så både Agderforskning og oppdragsgiverne som et avgjørende suksesskriterium. Samtidig ønsket vi også å samarbeide med kommuner som så utover sin egen rolle som arbeidsgiver og tjenesteyter, og i større grad forstod seg selv som en lokal samfunnsutvikler med flere arenaer å arbeide på (politikk, næringsliv, skole/barnehage m.fl.). Forankring i kommunenes politiske toppledelse så vi som et annet viktig element som måtte være på plass før et eventuelt samarbeid kunne starte.

En stor styrke i prosjektet ligger i at det fra første stund har vært lokalt forankret, samtidig som arbeidet har koblet praksisfelt og forskning. Det er kommunene som, i samråd med Agderforskning, har bestemt fokusområder for arbeidet og utviklet tiltak. Samarbeidet med Agderforskning har videregitt kommunene trygghet i forhold til den faglige forankringen av sitt likestillingsarbeid. Man kan aldri forutsi akkurat hvordan tiltak vil virke, men forskningsbasert kunnskap om lokale forhold gir større målrettethet.

Rapportens oppbygning er slik at vi først presenterer prosessene i arbeidet og så de konkrete tiltakene som er blitt arbeidet frem (samt tiltak utarbeidet av andre aktører). Samtidig må det presiseres at det ikke kun er de konkrete tiltakene som har vært viktig i dette prosjektet. Arbeidsprosessene rundt i de ulike lokalsamfunnene på Sørlandet har i seg selv vært viktige, og har ført til økt bevissthet og engasjement i forhold til likestilling. Flere som i utgangspunktet ikke var opptatt av likestilling, sier at de har blitt det i løpet av arbeidet i prosjektet. Disse personene sitter i sentrale posisjoner i sine lokalsamfunn og kan være likestillingsaktører på sine ulike arenaer.

2 Om likestilling

Da Agderforskning begynte å arbeide med likestilling i 2003, opplevde vi at mange mente likestillingsarbeid var uviktig. En del var også direkte skeptiske til å skulle gjøre noe med den manglende likestillingen i regionen. Mange er nok fremdeles skeptiske, samtidig som en del antakelig er mest opptatt av likestilling på et politisk korrekt plan. Samtidig opplever vi at flere nå ser de store, samfunnsmessige betydningene av manglende likestilling, og er reelt interessert i å gjøre noe med de utfordringene vi står overfor som landsdel.

Slik vi ser det, og slik vi har fått bekreftet gjennom arbeidet i dette prosjektet, bunner motstanden/likegyldigheten mot likestilling ofte i bestemte forestillinger om kjønnsforskjeller og om hva likestilling er for noe. Mange mener kvinner og menn er essensielt (biologisk) ulike, ikke bør bli mer like, og heller ikke kan bli mer like (ved hjelp av ulike politiske virkemidler). Mange setter også likhetstegn mellom likestilling og meningsytringer fra ulike kvinnegrupper. For å rede grunnen for en reell problemforståelse må man dermed gå i dialog og komme frem til en felles oppfatning av hva likestilling er og hvorfor manglende likestilling er problematisk. Hvis man forstår likestilling som at ”menn og kvinner skal bli like”, er det forståelig at man er skeptisk. Kjønnsforskjeller bærer i seg et stort kulturelt meningsinnhold, og mange ville synes at en samfunn fritt for kjønnsforskjeller ville være et trist og mindre mangfoldig samfunn. Å argumentere for at kvinner i større grad bør inn i arbeidsliv og politisk liv, og oftere komme i lederposisjoner på ulike arenaer, innebærer imidlertid ikke at menn og kvinner trenger å bli mer like. Å argumentere for at fedre i større grad bør inn i omsorgsarbeid, både hjemme og i arbeidslivet, trenger heller ikke forutsette at menn og kvinner må bli likere. Samtidig er det uheldig å være for fokusert på biologiske årsaker til kjønnsforskjeller. Da sementerer vi forskjeller og reproducerer ulikhet i neste generasjon. Historien har vist oss hvor sosialt skapt kjønn er, og hvor mye normer og praksis knyttet til kjønn kan variere over tid og sted. Bevissthet om dette gir oss mulighet til å gjøre noe med de kjønnsforskjellene som ikke beriker oss, men fører til manglende demokrati, maktforskjeller og forskjeller i inntekt, levekår og livskvalitet.

I stedet for å se kjønnsforskjeller som noe som kun er skapt av menn, og som bare gir menn fordeler og kvinner ulemper, må vi se kjønnsforskjeller som noe vi alle er med å produsere og som gir både menn og kvinner ulemper og fordeler på ulike områder. Vi må komme bort fra den enkle forståelsen av at noen er bare ”snille”, mens andre er bare ”slemme”, at noen bare er maktutøvere, mens andre bare er ofre. Så enkel er ikke virkeligheten, og det er en grunn til at ugunstige kjønnsforskjeller reproduseres. Det er fordi vi alle gir

våre små og store bidrag til det. Og det er fordi de ugunstige kjønnsforskjellene er sammenvevd med kjønnsforskjeller som er meningsfulle for oss. Vi trenger dermed å ”luke” i våre egne forestilling om kjønn og kjønnsforskjeller, og identifisere de aspektene vi mener begrenser mulighetene til gutter og jenter, menn og kvinner på Agder. Vi må også se nærmere på hvordan alle små og store aktører bidrar til ulikestilling, og ikke la noen grupper være ekskludert fra arbeidet vi gjør.

Videre er det viktig å fokusere de store, samfunnsmessige konsekvensene av regionens manglende likestilling. Hvordan kan vi sikre at vi tar de beste beslutningene, i politiske fora, rundt om i offentlig administrasjon og i næringslivet, hvis halvparten av befolkningen er sterkt underrepresentert? Hvordan skal vi få kvinner til å flytte til våre kommuner og vår landsdel dersom vi har en næringsstruktur tilpasset menn? Hvordan skal vi klare å få bukt med levekårsproblemene som rir landsdelen? Hvordan kan vi legge til rette for et kulturelt klima som bidrar til at hver enkelt ser *flere* alternativer ved valg knyttet til utdanning, arbeidstilknytning, familie og politisk deltakelse, og ikke bare følger stier allerede opptråkket av representanter for samme kjønn?

Vår forståelse av kjønnsforskjeller og likestilling har, slik vi ser det, bidratt til at flere har blitt opptatt av likestillingsproblematikken i agderregionen og i egen kommune.

3 Om roller, prosesser og erfaringer fra prosjektet

Tanken bak prosjektet "Likestilling i kommunene på Sørlandet" var helt fra starten at det skulle være et prosesspreget, fleksibelt samarbeidsprosjekt, tilpasset lokale forutsetninger og behov. Det betyr at Agderforskning og oppdragsgiverne hadde klare tanker om målsettingene med arbeidet og enkelte krav til organisering, men at innholdet i og formen på arbeidet i stor grad lå i kommunenes hender. Målet med prosjektet var å utvikle og sette i gang likestillingstiltak. Fokus var altså rettet mer mot praksis enn mot plansiden, men det å utvikle likestillingsplaner og/eller integrere likestilling i eksisterende kommunale planer ble nevnt som et av flere mulige områder å arbeide med likestilling på. Når det gjaldt organisering, ble kommunene bedt om å organisere opp lokale prosjektgrupper med prosjektleder. Under denne prosjektgruppa/styringsgruppa så vi for oss at det ville bli organisert arbeidsgrupper etter hvilke områder kommunene valgte å arbeide med. Vi så det som viktig at gruppene ikke bestod av kun administrativt ansatte, men at en også involverte personer fra de ulike arenaene en valgte å arbeide mot (politikere, næringsliv, barnehage-/skoleansatte med flere).

Agderforskning har på sin side forholdt seg til en styringsgruppe bestående av representanter fra alle oppdragsgiverne. Styringsgruppa har spesielt vært aktiv i beslutninger knyttet til utvelgning av samarbeidskommuner og den skriftlige rapportens fokus.

3.1 Agderforsknings rolle i og erfaringer fra prosjektet

Rekruttering av kommuner

Januar 2006 startet prosjektet opp. Vi ønsket å gjøre det vi kunne for å rekruttere kommuner med en egenmotivasjon i forhold til å jobbe med likestilling, og gikk i første omgang ut med e-post med informasjon om prosjektet og en oppfordring til kommunene om å ta kontakt med oss. Alle kommunene på Agder fikk e-posten. Farsund og Kvinesdal kommune tok nokså umiddelbart kontakt med oss med ønske om å delta i prosjektet. Begge disse kommunene hadde vi vært i kontakt med i det tidligere "Likestilling og arbeidsliv"-prosjektet. Styringsgruppa ble konsultert, og både Farsund og Kvinesdal ble vurdert til å passe prosjektets kriterier.

I Aust-Agder gikk det tregere, og ingen kommuner kontaktet oss. Styringsgrupprepresentanten fra Aust-Agder bistod med å foreslå egnede kommu-

ner og ta kontakt direkte. Flere var i utgangspunktet interessert, men denne interessen sloknet da det ble tydelig at prosjektet ikke stilte med prosjektmidler, bare fag- og prosessbistand. Vi fikk etterhvert knyttet kontakt med Arendal kommune, som på det tidspunktet ikke var klare for å jobbe med likestilling så bredt som prosjektets målsettinger tilsa. Arendal hadde imidlertid over flere år jobbet systematisk med heltid-deltidsproblematikk, og har/hadde en egen prosjektleder for arbeidet. I og med at de andre samarbeidskommunene signaliserte interesse for denne tematikken og etterlyste mer kunnskap om slikt arbeid, ble det besluttet å inkludere Arendal i prosjektet med en litt annen tilknytning enn det de andre kommunene hadde. Etterhvert kom vi videre i kontakt med Gjerstad, som hadde jobbet noe i forhold til likestilling på plansiden tidligere, og som kunne tenke seg bistand til å få omsatt dette til praksis. At den offentlige debatten knyttet til likestilling har vært større i Vest-Agder enn i østfylket kan ha hatt betydning for at det har vært lettere å rekruttere samarbeidskommuner i Vest-Agder.

Mot sommeren 2006 fikk Agderforskning en telefon fra varaordføreren i Lindesnes kommune. Lindesnes hadde på det tidspunktet bestemt seg for å arbeide med likestilling, og ønsket innspill til hva de kunne arbeide med og hvordan. Lindesnes var en case-kommune i "Likestilling og arbeidsliv"-prosjektet, og hadde i forbindelse med det vært i kontakt med Agderforskning tidligere. Etter møte med kommunen og med styringsgruppa ble også Lindesnes inkludert som samarbeidskommune i prosjektet, til tross for at vi egentlig bare skulle ha med fire kommuner. Vi kunne ikke si nei til en kommune med et slikt ønske om å gjøre noe med egne likestillingsutfordringer.

Våre samarbeidskommuner i dette prosjektet har altså vært Farsund, Kvinesdal, Arendal, Gjerstad og Lindesnes. Arendal har som nevnt kun deltatt med sitt heltid-deltidsprosjekt, mens Gjerstad i liten grad har fått arbeidet med likestilling slik det var tenkt i prosjektet. Tiltakene og prosessene som formidles i denne rapporten er dermed utarbeidet i Kvinesdal, Lindesnes og Farsund.

Oppstart og organisering

Da det var bestemt hvilke kommuner som ble med i prosjektet, startet Agderforskning arbeidet med å arrangere oppstartsmøter/idemyldringer hvor vi diskuterte definisjoner på likestilling og det problematiske i manglende likestilling. Funnene fra "Likestilling og arbeidsliv"-prosjektet ble presentert. Denne delen av arbeidet har kanskje vært Agderforskningens viktigste bidrag i prosjektet. Den kunnskapen som har vært formidlet har betydd at personer som tidligere ikke hadde vært opptatt av likestilling, ble det, og det har be-

tydd at personer som har hadde likestillingholdninger mest preget av politisk korrekthet, har fått en mer reell problemforståelse. Fra Agderforskningens ståsted mener vi at denne formidlingen av forskningsbasert kunnskap har hatt avgjørende betydning for det arbeidet som har blitt gjort. I tillegg til å redegjøre for en mer reell problemforståelse, har denne formidlingen også betydd målretting av tiltaksarbeidet i kommunene. En forståelse av kulturelle forestillinger, normer og idealer som helt sentrale i opprettholdelsen av tradisjonelle kjønnsrollemønstre (som er hovedkonklusjonen i "Likestilling og arbeidsliv"-prosjektet) har betydd at tiltakene i stor grad har vært rettet mot det som finnes "i folks hoder".

Idemyldringene førte til at kommunene bestemte seg for rundt 3-4 temaområder hver. Etter det måtte arbeidsgrupper knyttet til hvert av temaene rigges opp, et arbeid som ble overlatt til kommunene selv. Agderforskning ga imidlertid frister for når organiseringen måtte være ferdig og selve arbeidet i arbeidsgruppene skulle starte. Vi har også hatt ansvar for å fasilitere fellessamlinger for deltakerkommunene, for å sikre erfaringsutveksling underveis. At Agderforskning deltok i de ulike arbeidsprosessene i de ulike kommunene har også sikret utveksling av erfaringer mellom fellessamlingene. Det har til sammen vært 4 fellessamlinger i løpet av prosjektet. Agderforskning har også gjort en jobb i forhold til å skaffe til veie kunnskap og informasjon om relevant forskning og likestillingstiltak utarbeidet av andre aktører, nasjonalt og i andre nordiske land.

Arbeid i arbeidsgruppene

Agderforskningens største arbeidsinnsats i prosjektet har bestått i å delta i arbeidet med å utvikle likestillingstiltak på de områdene kommunene hadde valgt ut. Vi oppfordret kommunene til å invitere oss på alle møter, både i de lokale styringsgruppene og i arbeidsgruppene, og har med noen ytterst få unntak deltatt i disse. Agderforskning har totalt sett deltatt i 39 møter med de fem samarbeidskommunene. I arbeidsgruppene har vi kunnet dra på både kunnskap fra egen forskning og kunnskap om annen forskning og tiltak på likestillingsfeltet.

Tiltak

Lindesnes er den kommunen som har kommet lengst i utprøving av tiltak, og de har fulgt prosjektets opprinnelige tanke om å prøve ut tiltak parallelt med tiltaksutviklingsprosessen. At Lindesnes kom så fort i gang, betyr at de har kunnet benytte Agderforskning inn i enkelte tiltak. Vi har blant annet bidratt inn i "Kvinnenes aften" på Lindesnes fyr, i møte med de politiske partiene,

og vi har presentert resultater fra "Likestilling og arbeidsliv"-prosjektet for rektorene i kommunen, lærerne og barnehagestyrerne. Vi har også vært med å fasilitere seminar om likestilling for alle barnehageansatte i kommunen.

Avslutning og formidling

Agderforskning har skrevet rapport og har formidlet muntlig fra prosjektet ved 14 anledninger, både for aktører internt i prosjektet og for eksterne aktører. Prosjektet har vært omtalt i aviser/radio/TV til sammen 15 ganger i løpet av prosjektperioden. Prosjektet ble avsluttet med en siste fellessamling juni 2007.

Oppsummerende om Agderforskningens erfaringer fra prosjektet

Fra Agderforskningens side har vi gjennom denne arbeidsprosessen sett at den rollen en har kunnet spille i starten av prosjektarbeidet har vært veldig viktig. Nøkkelen til vellykket likestillingsarbeid ser fra vår side ut til å være engasjement. Det er viktig å kunne formidle likestillingsproblemstillinger på en måte som engasjerer de som skal arbeide med temaet. Om engasjementet når både styringsgruppe, arbeidsgruppene, prosjektleder og toppledelsen i kommunen, er det stor sjanse for at et slikt arbeid som rapporteres i denne rapporten, vil gå bra. Sannsynligvis vil det også øke sjansene for at det går bra i en fase hvor tiltak hvor skal utprøves, noe som koster både arbeidsressurser og i en del tilfeller økonomiske midler. Erfaringene fra prosjektet viser altså at på dette feltet er det viktig å sette av nok tid og ressurser til dialog i starten av prosjektet.

En annen erfaring fra prosjektet er at implementering og iverksetting av tiltak tar lenger tid enn vi hadde forutsatt i prosjektplanleggingen. Økt innsyn i kommunalt arbeid gjør at vi ved lignende prosjektarbeid vil gå i nærmere dialog med eventuelle samarbeidspartnere om hva som er realistiske mål innenfor gitte tidsrammer.

3.2 Arbeidsprosesser og erfaringer i kommunene

Bevisstgjøring, kunnskapsformidling og legitimitet

Årsaken til at Farsund, Kvinesdal og Lindesnes kommune ønsket å delta i samarbeidsprosjektet med Agderforskning, og arbeide aktivt med likestilling, er at de i løpet av de senere årene er blitt stadig mer bevisste sin lave

skåre på SSBs likestillingsindeks. På denne bakgrunnen har det vokst frem en anerkjennelse om at dette må det gjøres noe med. Kommunene mener det er flaut og pinlig å ligge så lavt på indeksen, og mener det ”å være dårlige på likestilling” ikke harmonerer med det bildet kommunene ønsker å gi utad. Ordførerne i kommunene har i ulik grad fått merke medias fokus på deres dårlige likestillings-skåre hver gang en ny indeks kommer ut, og dette har motivert til handling. Både Farsund, Lindesnes og Kvinesdal hadde politiske vedtak på å skulle arbeide for økt likestilling i forkant av deltakelsen i samarbeidsprosjektet med Agderforskning. Flere kommuner nevner at det at Agderforskning kommer utenfra og tilbyr deltakelse i et prosjekt som også inkluderer andre kommuner, er med på å gjøre det lettere å arbeide med likestilling. Å ha en forskningsinstitusjon i ryggen gir legitimitet.

Alle kommunene har samtidig vært i kontakt med prosjektet ”Likestilling og arbeidsliv på Agder”, Farsund og Lindesnes som casekommuner, og Kvinesdal som deltaker i prosjektets åpne seminarer. De har altså alle vært i kontakt med Agderforskning tidligere. For kommunene har dette betydd at de har fått økt kunnskap ikke bare om at en ligger dårlig an i forhold til likestilling, men også om årsakene bak. I følge kommunene selv har dette motivert dem til å ville gjøre noe på likestillingsfeltet.

Kommunene tok som nevnt selv kontakt med Agderforskning, og så dette som en mulighet for drahjelp på et område de allikevel var forpliktet til å arbeide på. Noen steder var en hjulpet av interne ildsjeler allerede fra begynnelsen, noe som har hjulpet arbeidet i gang.

Arbeidgrupper – bemanning og arbeid

Etter de innledende møtene/idemyldringene var kommunene i gang med bemanning av arbeidsgrupper. Her mener kommunene det er helt avgjørende å velge ut personer man i utgangspunktet vet er opptatt av og engasjert i likestilling. Å ha bredt sammensatte grupper, med politiske representanter sammen med administrativt ansatte og personer ansatt i ulike kommunale sektorer og næringsliv, ses som et viktig grep for forankring og gode muligheter for godt arbeid. Å ha med ordfører og rådmann i arbeidet ses også som en positiv faktor. Betydningen av ildsjeler trekkes frem, og det ses også som positivt at andre aktører enn de som vanligvis snakker om likestilling (som f.eks. politikere på venstresiden), gjør det. Det når i følge kommunene bredere. Klarer en koble likestillingsarbeidet opp mot andre områder kommunene arbeider med, som for eksempel levekår (slik en har gjort i Lindesnes kommune) kan dette gi arbeidet ekstra kraft. Selve grepet med å dele inn i arbeidsgrupper med mer fokuserte mandat (for eksempel politikk) blir vurdert

som fruktbart. Disse arbeidsgruppene har så rapportert inn til den overordnede prosjektgruppa/styringsgruppa, noe kommunene mener har fungert bra.

I arbeidsmøtene har Agderforskning i følge kommunene spilt en viktig rolle i forhold til å formidle forskningsresultater, ha oversikt over likestillingstiltak nasjonalt og internasjonalt og kjenne litteratur på området. En kommune sier at Agderforskning har spilt en rolle i forhold til å stille de riktige spørsmålene i arbeidet, slik at en har kommet seg videre, mens andre legger vekt på den hjelpen en fikk til å avgrense og målrette arbeidet mot enkelte temaområder. Agderforskning sies også å ha spilt en viktig rolle som bindeledd mellom arbeid og erfaringer i de ulike kommunene underveis, samt som fasilitator av fellessamlingene. Å kunne la seg inspirere og ”stjele” med god samvittighet fra andre kommuner blir sett som veldig fruktbart. Det trekkes også frem at Agderforskningens kunnskap om likestillingsforskning og –arbeid mer generelt har vært positivt. For Lindesnes kommune, som også har kommet noe på vei i forhold til iverksetting av tiltak, trekkes det frem at Agderforskningens rolle i dette arbeidet har vært verdifullt.

Kommunale planer

Prosjektet har hatt som mål å utarbeide og iverksette likestillingstiltak, uten krav om integrering av likestillingsperspektiv i planprosesser. Det er imidlertid interessant å se at behovet for integrering av likestilling på plannivå har økt i løpet av deltakelsen i prosjektet. Både Farsund, Lindesnes og Kvinesdal kommuner vil i økt grad integrere likestilling i sine kommuneplaner. I tillegg er det laget egne likestillingsplaner/handlingsplaner for likestilling. I følge kommunene gir en slik innarbeiding av likestilling på plansiden økte muligheter for å kunne følge opp likestillingsarbeidet i årene fremover. Det må i følge dem også etableres prosedyrer som ivaretar likestillingsperspektivet i den daglige driften, slik at det ikke forsvinner ut.

Prosjektet ble avsluttet ved at de involverte kommunene presenterte sine likestillingsplaner på en siste fellessamling juni 2007. Presentasjonene viste at kommunene nå er kommet til et punkt hvor handlingsplanene skal vedtas politisk og så følges opp med iverksetting. Alle kommunene fremhever at det nå er viktig at der vises politisk vilje til gjennomføring. En del tiltak trenger økonomiske midler, og det er viktig at kommunene bidrar med dette, samt sonderer mulighetene for å søke andre aktører om støtte til gjennomføring.

Oppsummerende om kommunenes erfaringer fra prosjektet

Samarbeidskommunene er altså positive til sin deltakelse i prosjektet, og mener de ikke hadde kommet like langt i sitt likestillingsarbeid uten denne deltakelsen. Agderforskning har i følge kommunene selv bidratt med kunnskap på likestillingsfeltet, og har i tillegg gitt legitimitet til arbeidet som har blitt gjort. Flere mener også det har en positiv effektiv effekt i seg selv å ha en ekstern aktør til å ”kikke en i kortene” og legge rammer i forhold tidsaspekt og leveranser. Det motiverer til innsats.

Flere av kommunene mener at arbeidet i prosjektet kunne vært enda bedre dersom de internt hadde hatt mer ressurser (tid) til arbeidet. For noen prosjektledere har dette ansvaret kommet på toppen av andre arbeidsoppgaver, og de føler at de burde hatt mer tid til prosjektet. De mener også at det kunne vært positivt å hatt ressurser til å gå bredere ut i kommuneorganisasjonen med arbeidet i prosjektet.

Et annet innspill er at det er viktig å holde en motiverende og inspirerende kick-off for alle de som skal arbeide i prosjektet, både for styringsgruppa (eller overordnet prosjektgruppe) og for arbeidsgruppene. Noen steder har det kun vært styringsgruppa som har hatt en slik oppstart, og her fremheves det at det kunne vært enda bedre om alle hadde vært med helt fra begynnelsen. Dette vil i følge kommunene bidra til at en stiller mer likt i forhold til kunnskapsnivå og engasjement, og vil lette arbeidet videre i arbeidsgruppene.

Arendal kommune, som ikke har deltatt i prosjektet på samme premisser som de andre kommunene, har i løpet av sin deltakelse i prosjektet (hvor de har fått følge med på de andre kommunenes arbeid via fellessamlingene) bestemt seg for selv å arbeide bredere med likestilling. Arbeidet i de andre kommunene har dermed inspirert Arendal til handling.

3.3 Oppsummering: Den ideelle prosess

Ut fra erfaringene i dette prosjektet kan en se for seg følgende som en prosess som gir størst mulig sjanse for suksess i et likestillingsprosjekt av vår type, hvor en begynner å arbeide med likestilling bredt og fra ’scratch’:

1. Kommunen vedtar politisk å arbeide med likestilling
2. FoU-institusjon, rådmann, ordfører og eventuelt andre aktuelle representanter møtes angående mulig deltakelse i prosjektet. Presentasjon av statistikk og forskning.
3. Kommunen arrangerer bred idedugnad om likestilling og likestillingsarbeid, for å få innspill til hvilke områder en skal arbeide med.

Personer som er aktuelle inn i styringsgruppe er blant de inviterte. Presentasjon av statistikk og forskning.

4. Kommunen setter ned en styringsgruppe med en leder.
5. Styringsgruppa bestemmer hvilke områder en skal jobbe med, basert på idedugnad (punkt 3) og samtale med FoU-institusjon. De supplerer eventuelt seg selv med medlemmer når arbeidsområdene er fastsatt, slik at en person fra hver arbeidsgruppe er representert inn i styringsgruppa.
6. Styringsgruppa bemanner opp bredt sammensatte arbeidgrupper knyttet til de ulike temaområdene.
7. Styringsgruppa fasiliterer et oppstartsmøte med alle de ulike arbeidsgruppene til stede. Statistikk og forskning presenteres dersom ikke alle har vært med på det tidligere. Arbeidsgruppene får sitt mandat og tidsrammer, og det pekes ut en leder.
8. Arbeidsgruppene arbeider frem forslag til tiltak i arbeidsmøter, sammen med FoU-institusjon.
9. Arbeidsgruppene rapporterer inn forslag til styringsgruppa i en samling.
10. Styringsgruppa fremmer tiltakene de går for politisk.

Som vi ser av punkt 1 mener vi at det ideelle kanskje er at kommunen allerede har et politisk vedtak på å arbeide med likestilling før kontakten med et FoU-miljø, slik at likestillingsfokuset ikke kommer utenfra. Hvis dette ikke er på plass, er det det første en må begynne å arbeide mot.

4 Tema og tiltak i prosjektet

Dette kapitlet presenterer temaområdene samarbeidskommunene valgte og tiltak som er blitt utviklet av kommunene under disse ulike områdene i løpet av prosjektperioden. Vi håper de ulike tiltakene kan gi andre aktører noen ideer til hvordan en kan arbeide for økt likestilling på forskjellige områder.

4.1 Utvalgte temaområder

Tabellen under viser hvilke temaområder de ulike samarbeidskommunene valgte å fokusere i sitt arbeid i prosjektet. Utvelgelsen av områdene har vært basert i hva de lokale styringsgruppene har sett som de viktigste i sin kommune og i Agderforskningens forskningsresultater knyttet til at den manglende likestillingen på Agder har mye med kulturelle forhold (forestillinger, ideer og normer) å gjøre.

Kommune	Temaområder	Begrunnelse
Farsund	Politikk	Flere kvinner i politiske styringsorganer.
	Næringsutvikling	Få flere kompetansearbeidsplasser, få flere kvinner inn i industribedriftene i kommunen, få flere kvinnelige bedriftsetablerere, få flere kvinner i styrer og ledelse.
	Barnehage/skole	Økt fokus på likestilling i skole/barnehage. Mer utradisjonelle yrkesvalg.
Kvinesdal	Kommunen som organisasjon	Bli mer bevisst likestillingsperspektiver som arbeidsgiver og tjenesteyter. Få flere kvinner i politikken.
	Næringsliv	Få flere arbeidsplasser for kvinner, øke andelen kvinnelige etablerere, samt ivareta likestillingsperspektivet i næringsliv og nyskaping.
	8. mars-arrangement 2007	Få opp generell bevissthet om likestilling.
Lindesnes	Politikk	Få flere kvinner inn i det politiske liv.
	Skole/barnehage	Økt likestilling i yngre generasjoner.
	Heltid/deltid	Gjøre det mulig for kvinner med større og mer stabile stillinger.
Arendal	Heltid/deltid-prosjekt	Gjøre det mulig for kvinner med større og mer stabile stillinger.

Agderforsknings fokus på kulturelle forhold har betydd at alle de involverte kommunene har sett arbeid rettet mot barn og unge som helt sentralt. Politikk har også vært et område flere har sett som viktig, noe som kanskje har bakgrunn i at den skjeve kjønnsfordelingen på dette området er tydeligere enn andre typer ubalanse i forhold til kjønn. Det har også vært mye diskusjon knyttet til kommunenes egen virksomhet og at de som offentlige aktører bør gå foran med et godt eksempel i forhold til for eksempel kvinneandel i ledelse og lønn, og i forhold til å legge til rette for større stillinger. Næringsutvikling i betydningen å skape arbeidsplasser som passer kvinners kompetanse og interesser, og å få kvinner og menn til å velge mer utradisjonelt i forhold til utdanning og yrke har også vært tema i alle kommunene.

Forskningsprosjektet "Likestilling og arbeidsliv på Agder" viste at mange av de intervjuede kvinnene ikke ønsket å arbeide fullt, ta på seg lederansvar eller være politisk aktive. Mange av de vi har jobbet sammen med i kommunene kjente seg igjen i disse funnene, og flere var frustrerte fordi de forsøkte å få til økt kvinneheltakelse på ulike områder, mens kvinner i lokalsamfunnet ofte ikke virket interesserte. Og så er det kommunens ledelse som stilles til ansvar når kommunen skårer lavt på SSBs likestillingsindeks. Agderforskning har i løpet av disse diskusjonene forsøkt å tydeliggjøre hvordan kvinnenes manglende motivasjon ikke kan forstås som et resultat av tilfeldige, individuelle valg, men heller som kjønnsbestemte normer og forestillinger som inngår i et større system av kultur og praksis. Hva er det som gjør at kvinnene ikke har lyst til å jobbe fullt, ta lederstillinger eller bli lokalpolitikere? Hvorfor mangler de motivasjon? Hvilke elementer i kulturen og i hverdagens organisering demotiverer dem? Dette har det vært viktig å diskutere.

4.2 Likestillingstiltak på ulike områder

Under presenterer vi tiltakene våre samarbeidskommuner har arbeidet frem på forskjellige områder.

Likestilling generelt

Disse tiltakene sier noe om hvordan kommunene på plan- og rutinenivå kan legge til rette for økt likestilling mer generelt, og ikke bare knyttet til bestemte områder. Punktet om likestillingsutvalg sier også noe om hvordan en bør jobbe med likestilling. Mange mener det ikke er tilstrekkelig å integrere likestilling i kommunenes oppgaver og prosjekter på et mer generelt plan, men at et eget utvalg er nødvendig for å kunne holde fokus.

- Kommunen skal integrere likestilling i kommuneplanen, samt lage en egen handlingsplan for likestilling. Handlingsplanen skal være tiltaksrettet.
- Kommunen skal ha et eget likestillingsutvalg som har som ansvar å sørge for at tiltakene i handlingsplanen for likestilling settes ut i praksis.
- Alle saker som skal til kommunestyret skal ha vært vurdert ift. mulige konsekvenser for likestilling. Det settes opp en "boks" hvor en kan kryse av for at det er gjort.

Politikk

Tiltakene som omhandler det politiske området er i stor grad rettet mot å bevisstgjøre, engasjere og motivere kvinner til deltakelse, bevisstgjøre de politiske partiene på hva som må til for å få flere kvinner inn i kommunestyrene, dyktiggjøre kvinner for å gjøre dem tryggere på seg selv og egen kompetanse og å tilrettelegge selve det politiske arbeidet på en måte som gjør det mer attraktivt for kvinner å delta. Noen av tiltakene er rettet mot barn og unge, for å skape politisk engasjement i tidlig alder.

- Kommunen skal lage brosjyre om kvinner og lokalpolitikk og sende til alle husstander i kommunen. Brosjyren skal inneholde små intervjuer med lokale kvinner som per i dag er aktive i politikken, med fokus på hvor spennende og interessant det er.
- De politiske partiene skal oppfordres til å arrangere åpne møter med interessante tema for å senke terskelen for politisk engasjement og deltakelse. Flere kvinner vil engasjere seg politisk dersom politikken gjøres mindre formell.
- Kommunen skal initiere et laverskel politisk diskusjonsforum for kvinner. Dette skal bidra til å øke det politiske engasjementet.
- Kommunen skal årlig arrangere "kvinnenes aften" – en kveld hvor kvinner inspireres og motiveres til politisk engasjement og samfunnsengasjement mer generelt.
- Kontakten mellom rådhus og skole skal bli tettere. Elevene skal få økt kunnskap om politisk arbeid, slik at de blir bedre i stand til å påvirke po-

litikerne i saker som angår dem etc. Dette vil bidra til å øke politisk engasjement i tidlig alder.

- Det skal initieres et samarbeidsprosjekt i ungdomsskolen for å gi kunnskap om hvordan kommunen styres og påvirkningsmuligheter for å øke politisk engasjement. Dette skal innarbeides i skolens virksomhetsplan.
- Kommunen skal oppfordre de politiske partiene til å sette flere kvinnenevner øverst på valglistene for å få inn flere kvinnelige representanter i kommunestyret.
- Kommunen skal oppfordre de politiske partiene til å innføre en mentorordning, hvor eldre politikere kan være en støtte for nye og mer uerfarne politikere. Lovnad om slik ordning kan bidra til at flere kvinner ønsker å bli politisk aktive, samtidig som ordningen kan gjøre at flere kvinner vil kunne trives i politikken og bli sittende i flere perioder.
- I tillegg til folkevalgtopplæring fra KS skal administrasjonen delta med opplæring. Denne lokalt utformede opplæringen vil være tilpasset kvinners særskilte behov. Kvinner har ofte behov for mer kunnskap enn menn for å ønske å delta i politikk eller på andre arenaer.
- Kommunen skal iverksette kurs i debatt-teknikk. Mange kvinner sier de ikke føler seg trygge på å ta ordet i store forsamlinger, og at dette hindrer dem fra politisk deltakelse. Kurs kan bidra til at kvinner føler seg tryggere på dette.
- Kommunestyrerepresentantene skal få tilbud om kurs i effektiv møtedeltakelse/møteledelse. Mange kvinner som har vært aktive i politikken mener møtene er for lange og ineffektive, noe som virker demotiverende. Kurs i møtedeltakelse/-ledelse kan bidra til å endre dette.
- Kommunestyremøtene skal gjennomføres på dagtid og ha en fast tidsramme. Hvis møtetid på dagtid ikke er mulig, bør det legges til kveldstid. Mange kvinner ønsker ikke å bruke ettermiddagen, når barna er hjemme eller deltar i ulike fritids- eller sosiale aktiviteter, til politisk arbeid.
- Det skal tilbys barnepass i møtetiden for kommunestyret, f.eks. plass i barnehage eller ha lekerom med tilsyn på rådhuset.

- Kommunen skal gi ut nyhetsavis til alle innbyggere 4 ganger i året. Avisa skal gi økt innblikk i det som skjer innad i kommunen, slik at innbyggerne får et bedre bilde av hva lokalpolitikk er. Dette kan bidra til at flere ønsker å engasjere seg.
- Kommunestyrerepresentanter som jobber turnus og som er på møter som varer mer enn 6 timer, vil få fri med lønn fra vekten før eller etter møter. Dette vil bidra til å gjøre det lettere for de som arbeider turnus (for eksempel innenfor omsorg) å gå inn i politikken.
- Kommunestyret skal ha møtefri i skoleferien. Dette kan bidra til å få flere yngre mennesker, og spesielt kvinner, til å engasjere seg i lokalpolitikken.
- Kommunen skal undersøke nærmere hvorfor så mange kvinner sier nei til å stille på liste til kommunevalg. Det skal gjennomføres et gruppeintervju med kvinner som har svart nei til å stille på liste.

Næringsliv/næringsutvikling

Tiltakene som omhandling næringsliv og næringsutvikling søker å i større grad involvere kvinner i næringsutvikling i kommunen, i større grad forsøke å generere kompetansearbeidsplasser, og å få gutter og jenter til å velge mer utradisjonelt i forhold til arbeid og familie.

- Kommunen skal initiere et prosjekt med klare mål for å utjevne lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i offentlig sektor over en bestemt tidsperiode. Dette vil gjøre det mer attraktivt for menn å jobbe i kvinne-dominerte yrker.
- Næringslivet skal oppfordres til å gi full lønnskompensasjon til fedre i permisjonstiden. Dette vil gjøre det mer attraktivt for menn å ta ut omsorgspermisjon.
- Industribedriftene i kommunene skal oppfordres til å invitere kvinner til infomøte om hvilke muligheter som ligger i deres bedrifter, samt gjennomføre bedriftsbesøk.
- Rådgivningstjenesten i grunnskolen og i videregående skole bør få økt kompetanse om kjønn og likestilling. Dette kan bidra til å sikre gode og utradisjonelle yrkesvalg.

- Næringslivet skal oppfordres til å initiere etablering av et konsulentfirma med hovedvekt på ingeniørkompetanse, og bevisst søke å få en høy kvinneandel. Flere kompetansearbeidsplasser vil gjøre kommunen mer attraktiv for høyt utdannede kvinner.
- Kommunen og næringslivet skal sammen arbeide for å få lagt ulike forskningsmiljøer til kommunen. Også dette vil gi flere kompetansearbeidsplasser.
- Kommunen og næringslivet skal oppfordres til å samle kjøp av tjenester til lokale firmaer, med tanke på å få til sterke, lokale fagmiljøer.
- Næringslivet skal oppfordres til å etablere grupper for kvinnelige ledere. Slike grupper kan bidra til nettverksbygging og kompetanseheving.
- Næringslivet skal oppfordres til å headhunte dyktige, kvinnelige studenter siste studieår for å tilby arbeid til konkurransedyktig lønn.
- Næringslivet skal oppfordres til å motivere jenter til å søke teknologifag gjennom bedriftsbesøk, stimulerings tiltak og stipendordninger.
- Kommunen og næringslivet skal arrangere egne kurs for kvinnelige etablerere.
- Kommunen og næringslivet skal initiere gode ordninger for investerings-tilskudd for kvinnelige etablerere overfor Innovasjon Norge.
- Kommunen og næringslivet skal organisere egne etablerergrupper for kvinner.

Skole/barnehage

Tiltakene i denne bolken er rettet mot holdningsendring og bevisstgjøring blant barn og unge, ansatte i skole og barnehage og foreldre.

- Det skal satses bevisst på å rekruttere flere menn inn i barnehage og skole.
- Det skal etableres en årlig temauke der kommune, næringsliv og barnehage/grunnskole/videregående skole hver for seg og sammen setter likestilling på agendaen. Gjennom temauken bør de ulike aktørene fokusere

holdningsskapende arbeid, opplysningsarbeid, yrkesveiledning, verdi-
valg, profilering av ulike arbeidsplasser/jobbmuligheter i kommunen,
politiske valg mmt bør organiseres egne etablerergrupper for kvinner.

- Barnehager/skoler/SFO skal inspireres til å arbeide med rekruttering av menn og integrering av kjønnsperspektiver ved hjelp av inspirasjonsseminarer.
- Barnehager/skoler/SFO skal integrere likestillingsperspektivet som et vesentlig element i sine virksomhetsplaner.
- Det skal utarbeides et prosjekt for 10. klasse om sammenhengen mellom levekår og likestilling for bevisstgjøring og konsekvenser av de valg en gjør. Dette skal innarbeides i skolens virksomhetsplan.
- Likestilling skal stå på agendaen på orienteringsmøte for foresatte om valg av videre utdanning, for å motivere foreldre til å påvirke sine barn til utradisjonell utdanning og yrkesvalg.

Kommunen som arbeidsgiver

Disse tiltakene er forslag til hvordan kommunen som arbeidsgiver kan bidra til økt likestilling ved å jobbe for økt likelønn, større stillinger i kvinne-
dominerte yrker, flere kvinner i ledelsen, ved å legge til rette for bedre kvinnehelse og ved å få gutter og jenter, menn og kvinner til å velge mer utradisjonelt i forhold til utdanning og yrke.

Lønn

- Arbeidsgiver skal samarbeide med arbeidstakerorganisasjonene med sikte på kjønnuavhengig lønnsfastsettelse ved ansettelser og i lønnsoppgjør. I forbindelse med lokale forhandlinger bevilges det ekstramidler til en "kvinnepot" som skal øke lavtlønnede kvinners andel av menns lønn i kommunen.
- Det skal årlig gjennomføres kartlegginger og lages rapporter om lønnsnivå og lønnsutvikling fordelt på kjønn. Disse skal inn i årsrapport om likestilling. Det skal også kartlegges i forhold til faktisk lønn, der tillegg og overtid er med i oversikten for å gjenspeile kvinners reelle økonomiske situasjon. Stillinger som får hele sin lønnsdannelse bestemt lokalt skal overvåkes for å sikre at lønn blir fastsatt kjønnuavhengig.

Heltid/deltidsproblematikk

- Nye stillinger skal i størst mulig grad lyses ut som hele stillinger.
- Det lyses ikke ut stillinger eksternt mindre enn 60 % med mindre det er rekrutterings-/student-/pensjoniststillinger.
- Fast ansatte som ønsker høyere stillingsprosenter, skal få det ved ledighet i tilsvarende stillinger. Stillingsøkning for ansatte i turnus forutsetter fleksibilitet i arbeidstidsordninger.
- Enheter med turnusansatte i deltid skal kartlegge ansattes ønsker om større stillingsprosenter minst en gang årlig.
- Det skal utredes hvordan turnuser i pleie- og omsorgssektoren kan organiseres for å øke antallet hele stillinger.
- Det gis ikke mulighet for reduksjon av stillinger, men mulighet til overgang til annen stilling med lavere stillingsstørrelse. Dette gjelder særskilt for turnusarbeid. Dette vil sannsynligvis medføre endringer av arbeidstid for den enkelte. Stillinger blir ikke delt opp med mindre det er for å øke opp andre stillinger for å nå målsettingen.
- Alle turnuser i helse- og sosialetaten omarbeides blant annet med arbeid 3. hver helg for å nå målsettingen om større stillinger. Avlønning i helgene sees på i denne sammenheng. Ingen blir sagt opp. Ved naturlig avgang kan stillinger overføres til ekstraordinær stillingsbank for deretter å holdes vakant i opptil 2 år. Dette for å ha mulighet til å nå målsettingen.

Ledelse

- Ansettelsesreglementet skal ha prosedyrer som fremmer likestilling i ansettelser til lederstillinger.
- Kvinner i privat og offentlig sektor skal gis tilbud om mentor med sikte på eventuell rekruttering til lederstillinger/framdyrking av kvinnelige ledertalenter. Etablerte ledere i kommuneorganisasjonen og i privat virksomhet er mentorer. Det skal etableres eget nettverk for kvinnene som inngår i målgruppen.

- Kommunen skal tilby lederutdanning og oppfordre kvinner til å søke.

Kvinner helse og arbeidstilknytning

- Det skal igangsettes et prosjekt med sikte på å forlenge kvinners yrkeskarriere. Tiltak kan være trim i arbeidstiden, redusert arbeidstid fra fylte 60 år med mer. Prosjektet skal ha egen prosjektleder.
- Alle fast ansatte i pleie- og omsorgssektoren skal meldes inn i bedriftshelsetjenesten. Dette kan styrke kvinners helse og tilknytning til arbeidslivet.

Kjønnsblandede arbeidsplasser

- Arbeidsplasser/bedrifter i kommunen skal oppfordres til å lage ”kvinnevennlige” utlysninger når de rekrutterer. Stillingsannonse bør være mest mulig åpne (uten for mange krav) og ikke være i en mannlig sjargong. Muligheter for personlig vekst bør fremheves fremfor travelhet. Annonse bør ha både mannlig og kvinnelig kontaktperson. Kvinner kan oppfordres til å søke om kvinneandelen i den aktuelle bedriften er under 40 % kvinner.
- Det skal gjennomføres utplassering/arbeidsuker for mannlige skoleelever/studenter i pleie- og omsorgssektoren.
- Det skal arrangeres samtalegrupper og/eller verksted (i ungdomsskolen) med gutte- og jentegrupper der tema som kjønnsidentitet og forventninger i arbeidslivet tas opp.
- Kommunen skal bidra til å arrangere/invitere til teknologidager for jenter og tilsvarende dager for gutter rettet inn mot omsorgsykker.
- Arbeidet i helse- og omsorgsykker skal gjøres mer faglig utfordrende, herunder gi muligheter til å utnytte kompetanse. Stimulere til faglig og personlig utvikling og karrieremuligheter, blant annet ved å tilby kurs.
- Ved rekruttering av ledere skal man bevisst oppfordre dyktige kvinner i egne rekker til å søke.

4.3 Arendals heltid/deltidsprosjekt

Bakgrunn om prosjektet

Prosjektet ble satt i gang i juni 2005, etter at et tidligere heltid/deltidprosjekt hadde gått i stå. Bakgrunnen for igangsetting av prosjektet var at det var et stort antall (373) stillinger under 40 % innenfor sektoren mestring, rehabilitering og omsorg. Dette gjorde det vanskelig å bemanne og å planlegge turnuser. I tillegg opplevdes de mange deltidsansatte som en trussel mot kvaliteten på de tjenestene brukerne mottar fra Arendal kommune, samtidig som det var ønskelig å kunne tilby personer en lønn å leve av. Det ble organisert et forprosjekt for å kartlegge bruken av deltid og ønsker om stillingsstørrelse i kommunen og et hovedprosjekt som skulle fokusere på tiltak. Det viste seg at mange ansatte ønsker å ha større stillinger enn de har i dag, men at en god del ikke ønsker å jobbe fullt. Mange ønsker å jobbe 80 %.

Arendal kommune har benyttet seg av Karmøy kommunes erfaringer med heltid/deltidprosjekt, siden kommunen ligner på Arendal i størrelse. Representant fra Karmøy har vært i Arendal og kommunen har også fått rådgivning fra KS.

Målet for prosjektet har vært å redusere stillingene under 40 % med 75 % og å jobbe for flest mulig 80-100 % stillinger. Det er vedtatt politisk at alle ansatte i helse- og omsorgssektoren skal jobbe minst 3. hver helg, samtidig som det er laget 40 %-stillinger som består i å jobbe annenhver helg. Disse stillingene er fortrinnsvis tenkt for studenter/elever/nyrekruttede. Prosjektleder har i tillegg presentert de ulike arbeidsplassene i kommunen for en rekke andre tiltak de kan benytte seg av. Arbeidsplassene har blitt bedt om å lage handlingsplaner for hvordan de bruke disse virkemidlene til å nå målene i prosjektet. Det kan for eksempel være aktuelt å samarbeide med enheter hvor arbeidstiden er 37,5 timer i uka, fordi noen der kan ta en helgevakt i tillegg. Ellers kan de ansatte jobbe 2 av 5 helger eller ta 4 ekstra helger i året. Det kan også være aktuelt for noen å gå lengre vakter når de først er på jobb, og heller ha færre vakter. Det har også kommet opp nye ideer underveis i enhetenes arbeids med handlingsplaner. De første arbeidsplassene begynner med nye turnuser fra tidlig 2007.

Prosjektet har møtt utfordringer i løpet av prosessen, hovedsakelig fordi fagorganisasjonene ikke har vært enige i et forslag om at alle ansatte i kommunen må jobbe minst 3. hver helg. Et slikt grep gjør det mulig å lage flere større stillinger. Selv om det har vært mye uenighet knyttet til helgejobbing,

har en ny arbeidsplass ikke hatt problemer med å få søkere til stillinger med jobbing 2 av 5 helger.

Heltid/deltidprosjektet har gjennomført kurs i forhold til turnus og lovverk og ser at det er et stort behov for slik kompetanse.

Status i prosjektet mai 2007

Prosjektet kan vise til gode resultater mai 2007, og prosjektperioden er utvidet til 2008. Mai 2007 er antallet stillinger under 40 % redusert med ca. 55 %, mens stillinger mellom 80-100 % er økt med 26 %.

Etter samtale med tillitsvalgt i Sykepleierforbundet lokalt mai 2007, har vi fått et innblikk i prosessen med heltid-deltid-prosjektet sett fra de ansattes side. Det kan være nyttig for andre kommuner som ønsker å arbeide med denne problematikken. De ansattes utgangspunkt har vært at mange har ønsket seg større stillinger (selv om mange allikevel ikke ønsker å jobbe fullt), men at størstedelen av de ansatte samtidig har vært skeptiske til å skulle jobbe flere helger og andre ubekvemme tidspunkter for å få dette til. Det er spesielt de som har arbeidet lenge, og som med tiden har klart å få relativt store stillinger med en ganske liten andel ubekvem arbeidstid, som har vært motstandere av de nye foreslåtte løsningene på deltidsproblematikken.

Arendal bystyre vedtok at alle ansatte skulle arbeide minst hver tredje helg, for slik kunne oppfylle målsettingene i heltid-deltid-prosjektet. Det har også vært løpende vurderinger på om de ansatte skulle pålegges å jobbe enda flere helger enn dette. De ansatte var imot vedtaket om arbeid hver tredje helg, og er enda mer imot enda hyppigere helgearbeid. Ingen har til nå måttet arbeide mer enn tredje hver helg, men da har de kanskje heller ikke hatt mulighet for å øke opp stillingen sin i den grad de måtte ønske det. I praksis har en del jobbet oftere enn tredje hver helg, men man har til nå klart dette uten pålegg fra politikernes side.

Det har altså vært slik at hver enhet har fått i ansvar å svare på hvordan de vil nå prosjektets målsettinger, ved å velge mellom ulike vedtatte verktøy. Selv om de ansatte forstår formålet med å involvere de ansatte i prosjektet på denne måten, så har det blitt opplevd som vanskelig å skulle ta disse beslutningene internt på arbeidsplassene. Stemningen på vaktrommene har ikke alltid vært god i denne perioden.

Slik prosjektet står nå, så har de ansatte måttet tilpasse seg politiske vedtak og jobbe oftere helger enn de gjorde før, samtidig som de klarer å unngå et

vedtak om enda flere helgevakter ved at en del i praksis jobber oftere enn tredje hver helg. Mens en del er fornøyde med å ha fått større stillinger og færre helgevakter (kanskje spesielt de yngre), er mange misfornøyde med å måtte jobbe flere helger. De enhetene hvor de ansatte er mest fornøyde, er de som har forsøkt jobbrotasjon mellom ulike enheter og de som har prøvd langvakter (lengre på jobb i strekk med påfølgende lengre friperioder). Ingen ansatte har sluttet som følge av de nye rammene som er blitt lagt av heltid-deltid-prosjektet. Og selv om de ansatte synes der er ulemper med omstruktureringen som gjøres, kan en forstå arbeidsgivers og brukernes behov for færre ansatte å forholde seg til. Fremover vil en del av vikarbudsjetten brukes til å øke grunnbemanningen i den aktuelle sektoren, for slik å gjøre arbeidsforholdene bedre for de ansatte og kvaliteten bedre for brukerne. Dette ser de ansatte som veldig positivt.

4.4 Utprøvede tiltak

Lindesnes kommune er den kommunen som har kommet lengst i likestillingsarbeidet i samarbeid med Agderforskning, og har satt i gang en del tiltak underveis i prosessen. Her vil vi kort kommentere tiltakene og si noe om hvorfor vi mener at de alle har vært vellykkede.

Kvinnenes aften

Høsten 2006 arrangerte politikkgruppa "Kvinnenes aften" på Lindesnes fyr, et arrangement som trakk full sal (ca. 200). Kvelden var satt sammen av ulike faglige foredrag som skulle inspirere og motivere kvinner til å engasjere seg, enten politisk, i frivillig arbeid eller i arbeidslivet, samt av underholdningsinnslag og pause med fingermat og drikke. Vi fokuserte altså samfunnsengasjement generelt, og ikke bare politikk.

I forkant av arrangementet hadde kommunen sendt ut en brosjyre med korte "intervjuer" med kvinnelige politikere i kommunen, med oppfordring til andre kvinner om å engasjere seg. Vi la vekt på at det ikke skulle være noen "skrytebrosjyre" hvor kvinnene skulle trekke frem hvor flinke de var, men at de heller skulle fortelle andre kvinner at politisk deltakelse er noe mange kan gjøre, at det er naturlig å føle at det er skummelt i begynnelsen osv. I stedet for å bygge opp om en forestilling om de kvinnelige politikerne som "superkvinner", ønsket vi å bidra til å ufarliggjøre og senke terskelen for politisk deltakelse.

Bakpå brosjyren var der en invitasjon til kvinnenes aften, hvor det ble reklamert med god stemning og inspirerende foredrag, og vi forsøkte å få det hele til å virke uhøytidelig, uformelt og moro. Ordet "likestilling" var ikke

nevnt, fordi vi visste at mange kvinner i området (og antakelig andre steder) har negative assosiasjoner til begrepet. Brosjyren ble sendt til alle kvinner i alderen 16 + i kommunen, samtidig som det ble reklamert med plakater og per mail. Å ha arrangementet på kveldstid var også et bevisst valg, siden ettermiddagen for mange kvinner består i middagslaging og oppfølging av barn.

At så mange møtte på arrangementet har bakgrunn i kunnskap om hvordan de lokale kvinnene tenker og om deres dagligliv. Hvis en ønsker å nå andre grupper enn de som er engasjert i likestilling fra før, må en være veldig bevisst på hvordan en kommuniserer budskapet sitt. Kommunen har fått så mye positiv tilbakemelding på "Kvinnenes aften" at det arrangeres på nytt høsten 2008.

Møte med representanter for de politiske partiene

Høsten 2006 ble det også invitert til et møte med representanter for de politiske partiene, for å diskutere utfordringene med å få en bedre kvinneandel i kommunestyret til det kommende valget. Vi hadde i utgangspunktet ventet at mange ikke ville være opptatt av likestilling, men vi tok feil. Det viste seg at alle de fremmøtte partiene (alle partiene unntatt Frp møtte) mente det var veldig viktig å få med flere kvinner, selv om mange ikke hadde frontet problemet tidligere. I møtet diskuterte representantene utfordringene med å få kvinner til å si seg villige til å stå på liste, og mulige måter å øke kvinnenes motivasjon på. Et slikt møte burde man ha foran hvert valg, og gjerne enda tidligere på høsten enn det vi fikk mulighet til i denne omgang. Hvis man ser at man må jobbe systematisk og mer langsiktig for å engasjere og rekruttere jenter og kvinner til politikken, kunne man også satt sammen en prosjektgruppe med politiske representanter som kunne jobbet med dette mer kontinuerlig over en periode.

Lindesnes kommune rapporterer at de nå i 2007 har klart å få andelen [kvinnelige listekandidater til kommunevalget opp på 44%](#), sammenlignet med 36 % i 2003.

Møter med lærere, rektorer og barnehagestyrere

Det ble også arrangert separate presentasjoner av forskningsfunn fra prosjektet "Likestilling og arbeidsliv på Agder" med ulike grupper som arbeider mot barn og unge høsten 2006. Møtene bestod av en kortfattet presentasjon av de kulturelle "bremseklossene" for likestilling i Lindesnes kommune, og av diskusjon rundt betydningen av lærere og førskolelærere for sosialisering av barn og unge. Responsen på presentasjonene har vært ensidig positive. Som sagt tidligere er det veldig viktig å presentere tematikken på en bred og

reflektert måte, å presisere at dette gjelder både gutter og jenter og deres fremtidsvalg, for eksempel. Koblingen mellom manglende likestilling og dårlige levekår i kommunen har også ført til at en del ser likestillingsproblematikken på en litt ny måte. Mange har gitt uttrykk for at presentasjonene av forskningsfunn har åpnet øynene deres for likestillingsproblematikken.

Seminar for barnehageansatte

Våren 2007 arrangerte kommunen og Agderforskning et seminar for barnehageansatte i kommunen. Vi inviterte også barnehageansatte fra de andre samarbeidskommunene. Tanken var å bevisstgjøre de ansatte på hvordan og på hvilke måter man ofte behandler gutter og jenter ulikt, og å vise dem eksempler på hvordan man kan handle mer kjønnsbevisst. Agderforskning presenterte kort hovedfunnene fra prosjektet "Likestilling og arbeidsliv på Agder", før en mannlig pedagogisk leder fra studentbarnehagen Hokus Pokus i Kristiansand fortalte om hva de gjør å rekruttere menn og få dem til å trives i barnehagen, og hvordan de arbeider aktivt for å ikke sosialisere barna inn i gamle kjønnsroller. Mens noen barnehageansatte hadde vært negative til seminaret i forkant, fikk de ansvarlige mye positiv tilbakemelding i etterkant. Det er viktig å ikke bare presentere "elendighetstall" i slike sammenhenger, men å vise helt konkret hvordan man kan endre på sin egen atferd. Da blir det mer endringsrettet og positivt ladet. Vårt håp er at styrerne og de barnehageansatte nå ønsker å jobbe videre med likestilling for egen maskin, og at også lærerne i kommunen kunne fått et slikt seminar. Kommunen setter som mål at alle skoler og barnehager skal ha likestilling integrert i sine planer, men det er avgjørende å bruke ressurser på å forankre dette hos dem som faktisk møter barna og ungdommene ansikt til ansikt. Hvis ikke har planene liten funksjon.

5 Andre likestillingstiltak, lenker og litteratur

En del av Agderforskningens rolle i prosjektet har vært å skaffe til veie kunnskap om likestillingstiltak som har vært utprøvd av andre aktører, samt nettsider og litteratur som kunne gi innspill til kommunenes eget likestillingsarbeid. Vi håper at dette samlede materialet kan komme også andre aktører til nytte. Tiltak som allerede er presentert som tiltak våre samarbeidskommuner vil gå for, er luket ut (se forrige kapittel).

Vår gjennomgang av andre aktørers likestillingsarbeid har vist at fokuset i stor grad er på målsettinger, og mindre på spesifikke tiltak og virkemidler. Det har vært lite konkret å hente. Der er også vanskelig å finne evalueringer eller studier rundt hva slags tiltak som har bra effekt på likestilling. Vi håper denne rapporten kan bidra til å gjøre likestillingsarbeidet mer konkret. Kanskje kan vi også i fremtiden få mulighet til å evaluere de tiltakene våre samarbeidskommuner nå setter i gang.

5.1 Generelt om likestilling

Lenker til nettsider

www.likestilling.no (Siden er ikke aktiv, men inneholder mye info)

www.ldo.no (Likestillings- og diskrimineringsombudet)

www.likestillingsaktiviteter.org (KS-side om likestillingsarbeid)

www.kilden.forskningsradet.no (Om kvinne- og kjønnsforskning)

www.kjonnsmakt.no (Infoside som kan brukes i f. eks. undervisning)

www.kvinneriforskning.no (Tiltak for økt likestilling i academia)

www.lige.dk (Den danske likestillingsministeren)

www.norden.org/gender (Nordisk råds likestillingsside)

www.lige-frem.dk (Om likestilling i utdanning og arbeid for jenter og gutter)

www.celi.dk (Senter for likestillingsforskning, Universitetet i Roskilde)

www.unge-karriere.socialfonden.net (Hjemmeside for prosjektet unge, kjønn og karriere)

www.jamombud.se (Det svenske likestillingsombudet)

<http://www.skf.se/lopsedelbanner.asp?C=374> (Det svenske kommuneforbundet og landstingsforbundets sider om likestilling)

http://www.kommunerna.net/k_asiasanat.asp?path=255;261;591&SearchLetter=J&SearchWord=jämlikhet (Finnlands kommuneforbund, om likestilling)

www.kl.dk/361154 (Danske kommunenes landsforbund, om likestilling)

www.reform.no (Ressursenter for menn)

www.mannsforskning.no (Om norsk mannsforskning)

www.nemm.dk (Dansk nettverk for forskning om menn og maskuliniteter)

5.2 Politikk

- Løfte frem kvinnelige rollemodeller på ulike vis, gjennom media og ulike arrangementer.
- Gjøre de politiske partiene bevisste på likestillingsproblematikk og formidle gode erfaringer fra arbeid med å få kvinner til å stille på liste/bli politisk aktive. For eksempel kan det lønne seg å møte kvinner ansikt til ansikt i stedet for å ringe.
- Kvinnenettverk på tvers av partigrupperingene.

Lenker til nettsider

www.tidningeniskolan.se (Verktøy for lærere for bruk av aviser i skolen, viktig for å skape politisk engasjement fra tidlig alder)

www.kampanjen.org (Kampanje for å få velgere til å stemme inn kvinner i politikken)

Lenke til dokument

<http://www.lige.dk/kvinder-i-politik.asp> (Brosjyre om danske kvinnelige politikere, Lindesnes kommune har laget noe lignende)

Litteratur

Nordisk ministerråd 1993. *Nordisk handlingsplan for likestilling i skolen*. Nordiske seminar- og arbeidsrapporter 1993:637.

Lafferty og Raaum 1992. *Makt og politikk med en annen røst? Perspektiver på politisk læring hos kvinner og menn*. Institutt for statsvitenskap, UiO, Forskningsrapport 12/92.

Flotve 1999. *Kvinne og politiker. Ei handbok for kvinner og modige menn*. Oslo: Kommuneforlaget. (Kan deles ut til kvinnelige politiske representanter)

5.3 Barnehage

- De barnehageansatte kan selv lage et prosjekt hvor de kartlegger egen adferd ift. gutter og jenter, eller få en forskningsinstitusjon til å gjøre det i samarbeid med dem.
- Lage lokalt nettverk for barnehageansatte, med fokus på kompetanseutvikling og med kjønnsperspektiv som et viktig fokus.
- Barnehager som får mannlige ansatte kan få påskjønnelse, f. eks. innkjøp av noe barnehagen trenger

Lenker til nettsider

www.mib.no (Ressursside for menn i barnehager)

www.hjalli.is (Om islandsk pedagogikk med et aktivt kjønnsperspektiv)

www.jamstalldforskola.se (Om likestilling i barnehager)

Lenker til dokumenter

<http://odin.dep.no/filarkiv/179084/likestilt202.pdf> (Om kjønns sosialisering)

http://www.dengodebarnehagen.dep.no/filarkiv/290163/Temahefte_om_likestilling_i_det_pedagogiske_arbeidet_i_barnehagen.pdf

http://aad.dep.no/filarkiv/290162/Temahefte_om_menn_i_barnehagen.pdf

<http://studentiagder.no/barnehage/kristiansand/om-oss/likestilling.aspx> (Om Hokus Pokus barnehages arbeid med likestilling).

Litteratur

Askeland og Satøen 1998. *Hva skal vi med menn? Om betydningen av menn i barnehagen*. Pedagogisk Forum.

Andresen 1996. *Kjønn og kultur. En studie av voksnes deltagelse i barns kjønns sosialisering på grunnlag av et observasjonsmateriale fra norske barnehager*. Avhandling, Institutt for samfunnsvitenskap, Universitetet i Tromsø.

Bakken 2004. *Mann i ingenmannsland*. Fagbokforlaget.

Barne- og familiedepartementet 2006. *Den gode barnehagen er en likestilt barnehage – Handlingsplan for likestilling i barnehagene 2004-2007*.

Bredesen 2004. *Nye gutter og jenter – en ny pedagogikk?* Cappelen akademiske forlag.

Havung 2000. *Anpassning til rådande ordning. En studie av mannlige førskolelærere i førskoleverksamhet*. Institutionen for pedagogikk, Lærarhøgskolan i Malmö.

Knudsen 2005. *Snille jenter og dumme gutter. Hvorfor oppfører ingen barn seg som de har hjerne til?* Oslo: Pedagogisk Forum.

Odelfors 1999. *Barnehagen i et kjønns perspektiv*.

Svaleryd 2004. *Likeverd. En tanke- og handlingsbok for likestillingsarbeid med barn og unge*. Gyldendal akademisk.

Wahlstrøm 2003. *Jenter og gutter og pedagoger. Likestillingspedagogikk i praksis*. Pedagogisk forum.

5.4 Skole

- Kartlegging av læreres adferd ift. gutter og jenter
- Lokalt nettverk for skoleansatte, med kjønns perspektiv som et viktig fokus.

Lenker til nettsider

www.kjonnrettferdighet.no (Om likestilling, tilpasset unge)
www.tidningeniskolan.se (Tips til lærere om hvordan en kan øke elevs samfunnsengasjement)
www.umag.no (Nettmagasin om unge og likestilling)
www.settgrenser.no (Tips til hvordan jenter kan stoppe diskriminering i skolen)
www.menniskolen.no (Ressursside for menn i skolen, foreløpig nede)

Lenker til dokumenter

http://odin.dep.no/filarkiv/245426/handbok_film.pdf (Håndbok for lærere om likestilling)
[http://odin.dep.no/filarkiv/245568/kjekkogpen\[1\].pdf](http://odin.dep.no/filarkiv/245568/kjekkogpen[1].pdf) (Veiledning i arbeid med likestilling i grunnskole og videregående opplæring)
<http://kilden.forskningsradet.no/c16880/artikkel/vis.html?tid=42126> (Om svenske lærebøker om kjønn)
<http://www.likestilling.no/artikkel.html?id=761> (Rapport om tiltak for å få gutter og jenter til å velge utradisjonell utdanning)
http://www.jentekonferansen.no/?module=Articles;action=ArticleFolder_publicOpenFolder;ID=426 (Konferanse for å bevisstgjøre jenter ift. utdanningsvalg)

Litteratur

Bredesen 2003. *Problematiske gutter og fraværende menn – Fagblikk og perspektiver på kjønn i skolen*. UF
Gulbrandsen 1993. *Er skolen for Kari eller Ronny?* Oslo: Ad Notam Gyldendal.
Haug 1995 (red.) *Likestilling, yeah, yeah, yeah. En debattbok om ungdom og likestilling*.
Josefson 2006. *Genus – hur påverkar det dig?* Stockholm: Bokforlaget Natur og kultur.
Likestillingsrådets publikasjoner, nr 5, desember 1995.
Nørgaard og Vittrup 2006. *Skolens bog om køn og ligestilling*. København: Informations Forlag.
Utdannings- og forskningsdepartementet 2001. *Kjekk og pen*. Veiledning i arbeid med likestilling.

5.5 Bedrifts-/organisasjonsinternt:

- Kartlegge potensielle kandidater internt og løfte opp gode kandidater ved rekrutteringsprosesser

- Oppsøke potensielle lederkandidater i forkant av at posisjoner blir ledige
- Tilby deltidsansatte videreutdanning
- Tilby kvinner med potensiale midlertidige lederstillinger, slik at de kan opparbeide seg erfaring
- Mentorordninger internt i organisasjonene/bedriftene
- Opplæring i styrearbeid
- Lederutviklingsprogram
- Oppfordre fedre til å ta mer permisjon enn fedrekvoten (for eksempel ved å gi nybakte fedre tåteflaske og smekke med organisasjonslogo, samt skriftlig oppfordring om å ta permisjon)
- Få bedrifter/organisasjoner med fokus på mangfold og likestilling til å inspirere andre.
- Arrangere styrefaglig møteplass (se under)

Lenker til nettsider

<http://www.kvinnebasen.no> (Nettsted hvor du kan søke etter kvinnelige kandidater til verv i styrer, råd og utvalg eller lederstillinger)

<http://www.styrefagligmoteplass.no> (Om arena for møte mellom bedrifter og kompetente, kvinnelige styrekandidater)

Litteratur

Botnedal 1999. *Håndbok. Likestilling i bedriftene (LiB). En praktisk guide i kunsten å gjøre likestillingsarbeidet til en del av bedriftens øvrige handlingsplaner.* NHO-rapport.

5.6 Næringsutvikling

- Samle kvinnelige grundere til samtale om hvordan kommunen kan legge bedre til rette for kvinner
- Samle potensielle kvinnelige grundere og ha idedugnad om kommunens næringsutvikling. Hva slags bedrifter kunne kvinnene ønske å starte, og hva er drømmejobben?
- Samarbeid med Innovasjon Norge
- Bevisstgjøre næringshager eller større bedrifter om betydningen av mangfold
- Etablererpris for kvinnelige etablerere
- Gi ut brosjyre som oppfordrer kvinner til å starte for seg selv og trekker frem kvinner som er selvstendig næringsdrivende

Lenker til nettsider

www.innovasjon Norge.no/fyrtaarn (Om prosjekt for å dyktiggjøre kvinnelige etablerere)

www.styrefagligmote plass.no (Om styrefaglig møteplass)

Litteratur

Heen 1998. *Veksthus for kvinner i Vesterålen. En evaluering av et regionalt utviklingsprosjekt*. AFIs rapportserie nr 2/98.

6 Avslutning

Rapporten oppsummerer prosesser og resultater fra et utviklingsprosjekt hvor Agderforskning og 5 agderkommuner har samarbeidet om å utvikle likestillingstiltak på ulike områder. Prosjektet er finansiert av Agderrådet og begge fylkeskommunene på Agder, og bygger på resultatene fremskaffet i forskningsprosjektet "Likestilling og arbeidsliv på Agder".

I prosjektet har Agderforskning og de ulike kommunene prioritert temaområder og arbeidet frem likestillingstiltak under disse. Både Agderforskning og de kommunene som har deltatt i prosjektet vurderer prosjektarbeidet som vellykket ut fra prosjektets målsetting. Kommunene oppgir selv at de har hatt stor nytte av koblingen inn mot et FoU-miljø. For dem har det betydd økt forståelse av de kjønnede mekanismene rundt dem, økt engasjement for likestilling og en målretting av tiltaksarbeidet. Agderforskning har på sin side opplevd hvordan formidling av forskningsbasert kunnskap har aktivisert kommunenes kompetanse på et felt de ikke har arbeidet systematisk tidligere. Vi mener prosjektets arbeidsmåte, med samarbeid mellom FoU-miljø og praksisfelt, har fungert veldig bra. Det har betydd at en har kunnet spille på den kompetansen kommunene allerede besitter og dyktiggjøre de kommuneansatte ytterligere. Samtidig har vi som forskningsinstitusjon fått økt innsikt i lokale likestillingsproblemstillinger og -arbeid. Samarbeidet på lokalt nivå, mellom FoU-miljø og enkeltkommuner, bidrar videre til at tiltakene som utarbeides er tilpasset lokale forhold. Det gir økt målrettethet.

Både Agderforskning og samarbeidskommunene ønsker å videreføre utviklingsprosjektet. De kommunene som er kommet i gang med sitt likestillingsarbeid, trenger nettverket til utvekslinger av erfaringer og for kobling opp mot FoU når likestillingsarbeidet nå går inn i en mer iverksettende fase. I tillegg ønsker vi å kunne knytte til oss nye samarbeidskommuner, slik at andre helt konkret kan dra nytte av det arbeidet som allerede er gjort i prosjektet.

FoU-informasjon

Tittel	Likestillingsarbeid: Prosesser og tiltak. Arbeid for økt likestilling i utvalgte kommuner på Agder.
Prosjektnr	1294
Oppdragets tittel	Likestilling i kommunene på Sørlandet
Prosjektleder	May-Linda Magnussen
Forfatter	May-Linda Magnussen
Oppdragsgiver	Agderrådet, Vest-Agder fylkeskommune og Aust-Agder fylkeskommune
Rapport type	Prosjektrapport
Rapport nr	5/2007
ISSN-nummer	0808-5544
Tilgjengelighet til rapporten	Åpen
4 emneord	Likestilling, tiltak, prosess, kommuner
Sammendrag	Rapporten oppsummerer prosesser og tiltak i et samarbeidprosjekt mellom Agderforskning og 5 kommuner på Agder. Arbeidet i prosjektet har bestått i å utarbeide og iverksette likestillingstiltak på ulike områder.