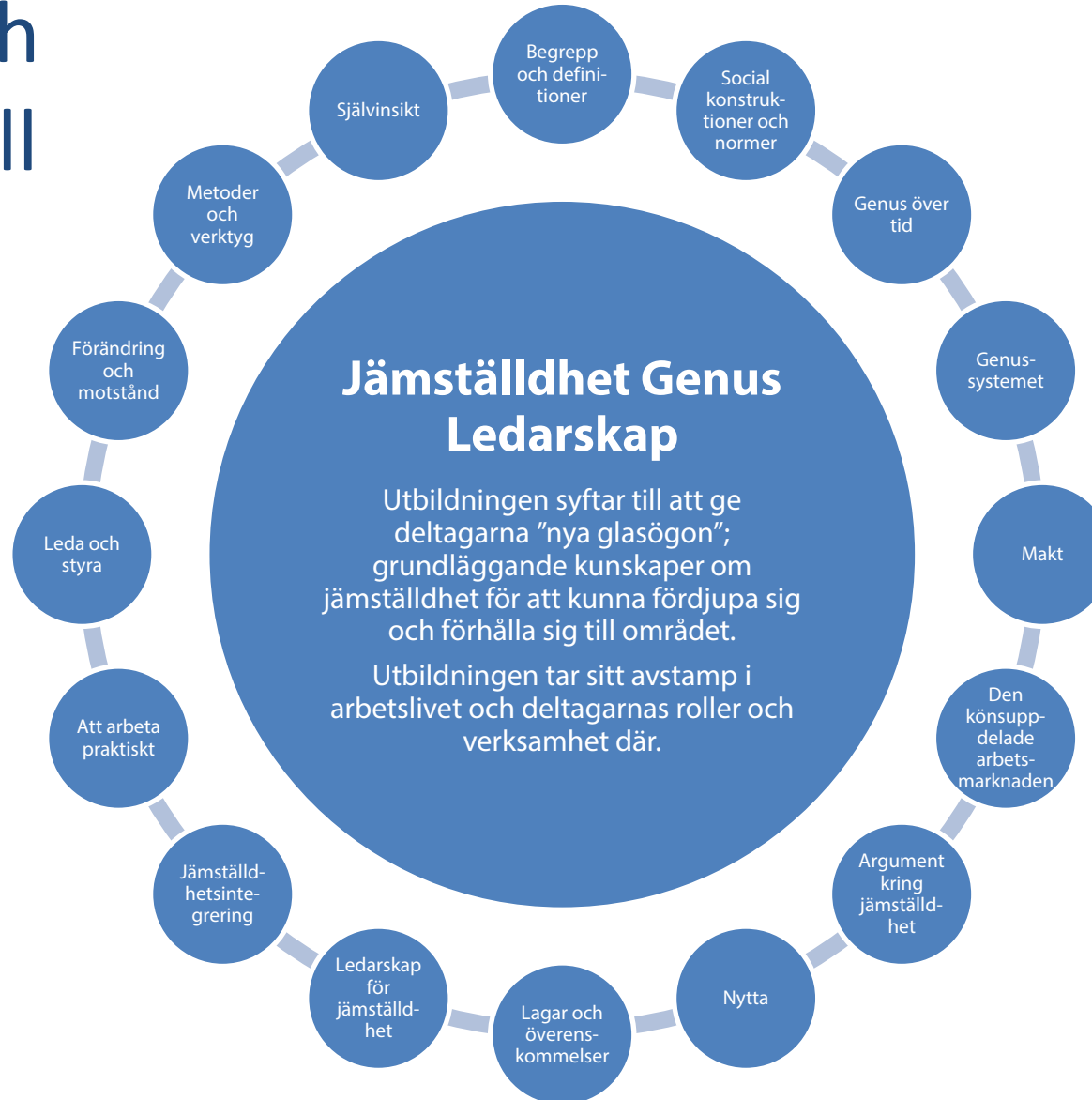


# Handledarutbildning JGL

Jesper Jansson

# Mål och innehåll



Utbildningen syftar till att ge deltagarna "nya glasögon"; grundläggande kunskaper om jämställdhet för att kunna fördjupa sig och förhålla sig till området.

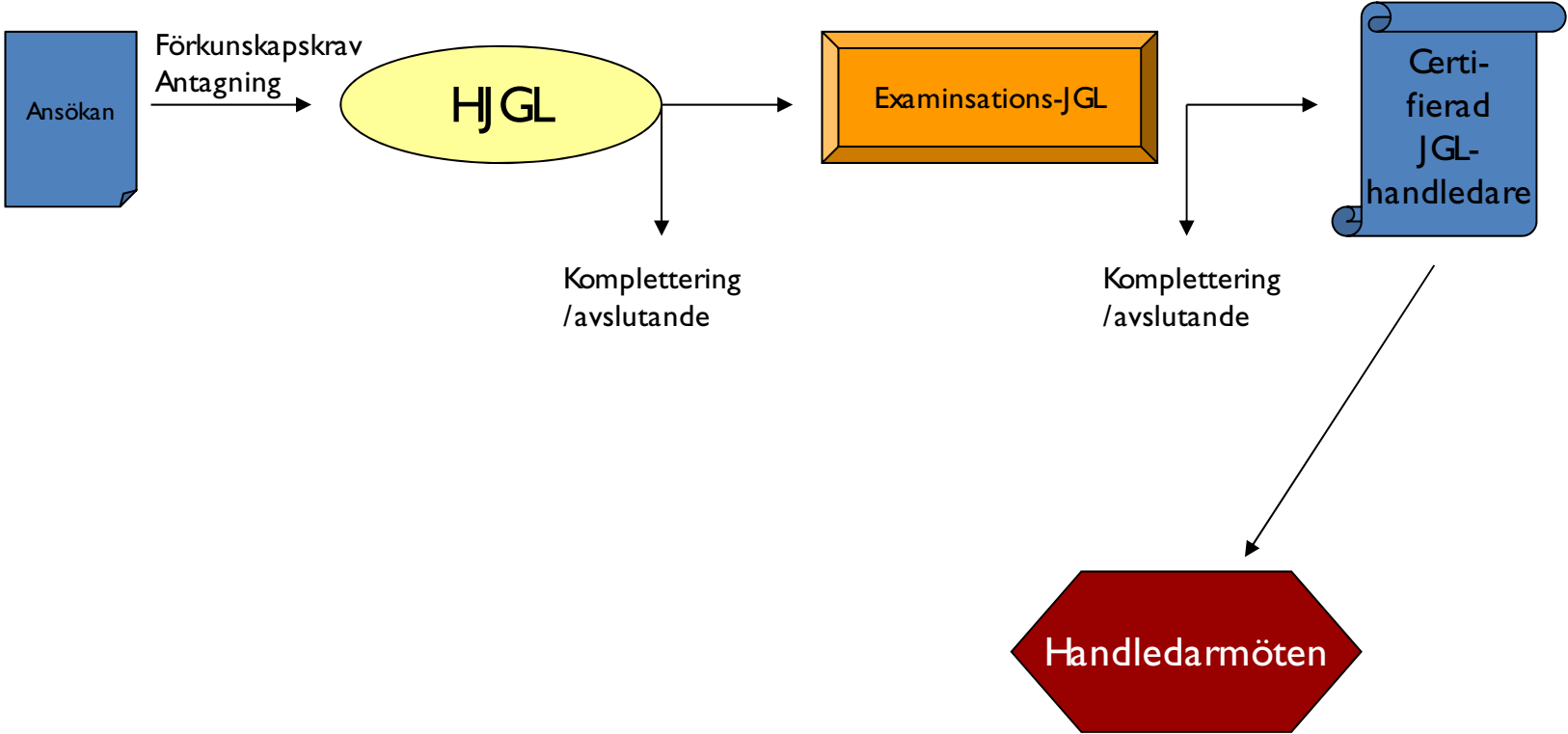
Fokus för utbildningen är **arbetslivet och deltagarnas roller och verksamhet där.**

# HJGL syfte

Handledarutbildningen syftar till förmåga att planera, genomföra och utvärdera JGL-kurser. Deltagaren skall efter genomgången utbildning uppnått förståelse för de olika moment och teorier som ingår i jämställdhetsutbildningen JGL, utbildningsmetodiken och förhållningssätt, vilket innebär:

- Att ha självförtroende och självinsikt att leda en grupp under utbildning
- Att ha kunskap om och förståelse för materialet och dess uppläggning samt kunna genomföra övningar och presentera bakomliggande teorier
- Inse och efterleva handledar- och övningsetik som är i samklang med vad JGL står för.

# Flödet –Handledarskap JGL



# Handledarutbildning



## Genusvetenskap och jämställdhet

Jämställdhet  
som  
samhällsfråga

Organisation,  
ledarskap och  
förändring

Jämställdhet,  
genus, makt och  
vetenskaplig grund

Intersektionalitet  
och mångfald

Jämställdhets-  
integrering och  
praktiskt arbete

## Handledarhantverket

### Kurskonceptet

Utgångspunkter  
Värderingar  
Mål  
Upplägg  
Övningar  
Variationer  
Problem

### Att leda en grupp

Handledarrollen  
Samtal  
Process  
Motstånd

### Omfattning:

9 dagar, fördelade 3+3+3, samt examination  
(genomförande av egen JGL - 3 dagar)

# Medverkande



Sophia Ivarsson



Anders W Berggren



Gertrud Åström



René Leon Rosales



Magdalena Helander



Jesper Jansson

# HJGL



- Hemuppgifter
- Feedbacksamtal
- Examination

# Gruppuppgift



- Vad är en god JGL-handledare för mig?
- Vilka frågor har jag inför att bli handledare?
- Vad behöver jag för att bli en bra handledare?



# *Erfarenheter av JGL*

Jesper Jansson, konceptansvarig

# In the beginning...



# Bakgrund



- Utvecklad av Lst Gävleborg inom ramen för "Partnerskap för jämställdhet"
- Experimentperiod -03
- Referensgrupp -05
- Avtal mellan Lst och FHS -06



Länsstyrelsen  
Gävleborg



# Bakgrund



- Equal och Länsstyrelsen
- Försvarshögskolan
- Institutet för Värdeskapande
- SQILD



# Utvecklingen



**Gertrud Åström**,  
regeringens  
utredare av  
jämställdhetspoli-  
tiken



**Mona Eliasson**,  
professor i  
psykologi med  
inriktning  
genusvetenskap,  
Högskolan i  
Gävle



**Sophia Ivarsson**, fil.  
doktor, ansvarig  
för genus-  
forskningen vid  
Försvars-  
högskolan



**Eva Amundsdotter**,  
forskare och  
jämställdhetskon-  
sult



**Eva Palm** ,  
verksamhets-  
och kvalitets-  
utvecklare



**Jesper Jansson** ,  
organisations-  
konsult och  
utbildnings-  
utvecklare

# Vad vi vill uppnå



- Tillhandahålla ett framgångsrikt och efterfrågat koncept
- Stabilitet, kontinuitet och kvalitet
- Stå för en kvalitetssäkring och – stämpel av både utbildning och handledare
- Bidra till en hållbar utveckling



# Hänt på utbildningsområdet



- Nya målgrupper
- Webbutbildningar
- SKL – Startpaket, analysutbildningar mm
- HBT-certifiering
- Diversity, mångfald mm
- Andra koncept?



# Om konceptet

- Ny kontext och krav
- Tillgänglig version
- Kommande utveckling
- Inriktningar:
  - jämställdhetsintegrering och jämställd/jämlik medborgarservice (främst tänkt för offentlig sektor)
  - ledarskap och organisation (för privat eller offentlig sektor)

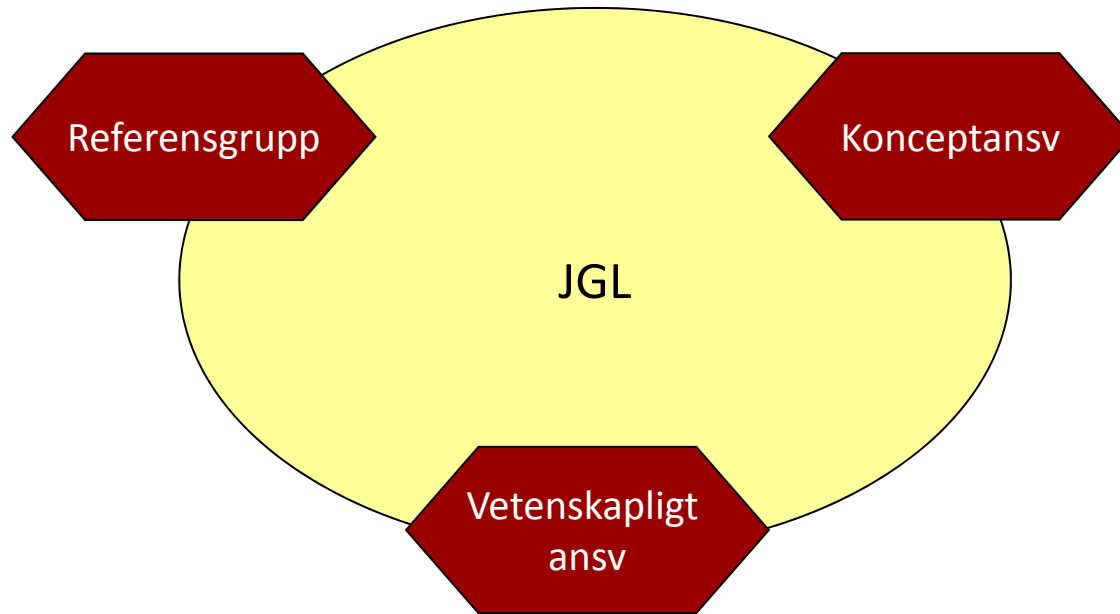




# Organisation



Gertrud Åström



Jesper Jansson



Anders W Berggren, FD



Sophia Ivarsson, FD

 **SQILD**

**Konceptutveckling**

**Kvalitetssäkring**

**Forsknings-  
anknytning**

**Handledar-  
utveckling**

**Examination och  
register**

 **SQILD**

**HJGL – Handledar-  
utbildning JGL**

**Uppdragsutbildning**

**JGL Bas**

**”Fria”  
utbildnings-  
anordnare**

**Utbildnings-  
företag**

**Internt**



# JGL Bas

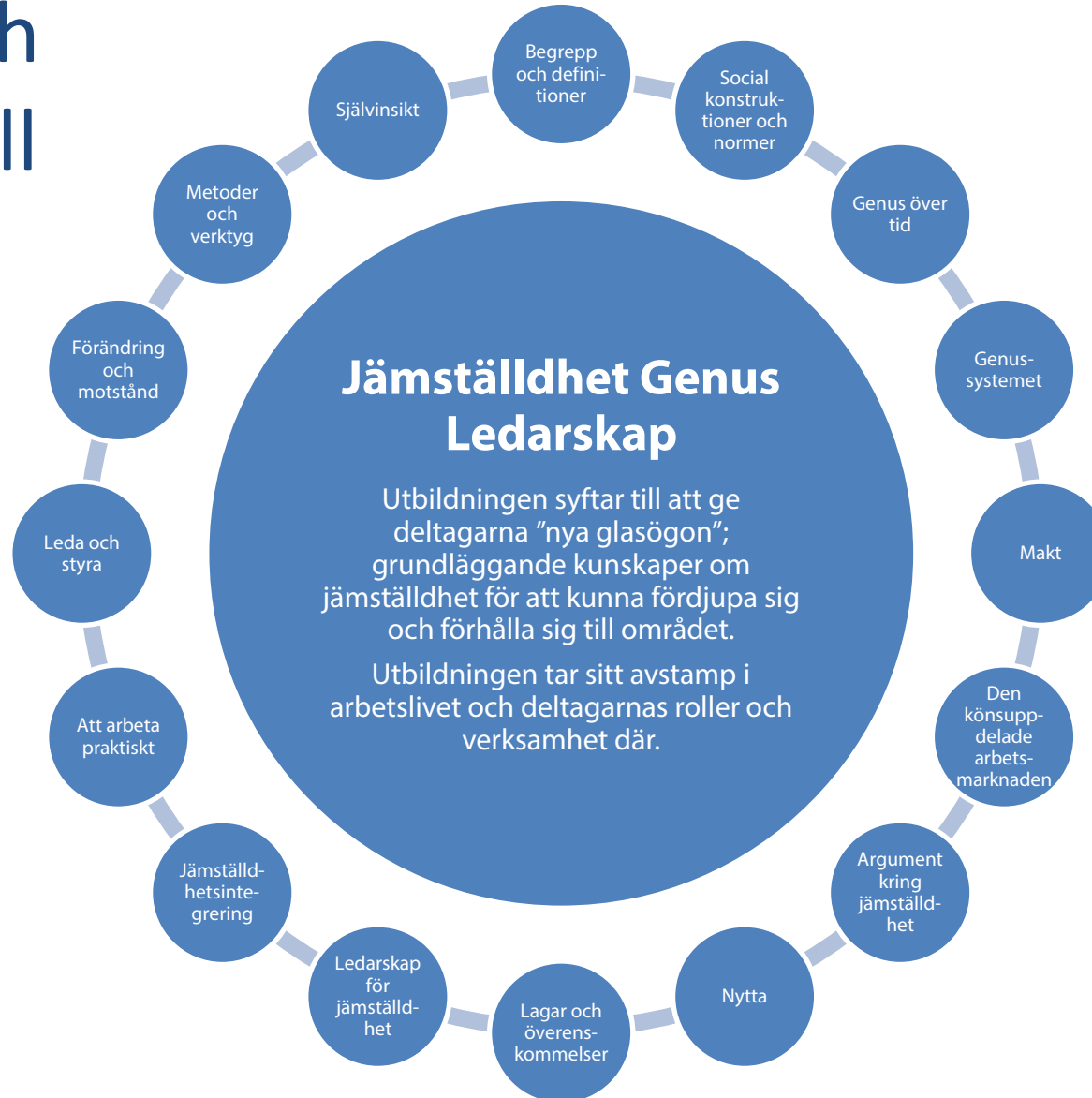


8-15 deltagare. 3 (2+1) dagar  
Rekommendation: minst en tredjedel kvinnor respektive män för  
att genomföra kursen.  
Upplevelsebaserad inlärningsmodell

## Syfte för JGL Bas

Syftet med utbildningen ska vara att ge deltagaren grundläggande kunskaper om jämställdhet, för att självständigt kunna förhålla sig sakligt till jämställdhetsfrågor, kunna undvika fördomar och kunna tillgodogöra sig vidare utbildning inom området.

# Mål och innehåll



Utbildningen syftar till att ge deltagarna "nya glasögon"; grundläggande kunskaper om jämställdhet för att kunna fördjupa sig och förhålla sig till området.

Fokus för utbildningen är **arbetslivet och deltagarnas roller och verksamhet där.**

# Upplägg

Utbildningen genomförs under **2 + 1** dag med hemuppgifter mellan gångerna för att öka deltagarnas förmåga att använda ett jämställdhets- och genusperspektiv i arbetslivet

# JGL i siffror

- ❖ 28 certifierade handledare (11 aktiva)
- ❖ 60 personer som genomgått handledarutbildning (ca 90)
- ❖ Ca 90 kursgenomföranden 2007 - 2009;  
ca 1100 deltagare (ca 180, 2000+ deltagare)

# Erfarenheter av JGL

- ~ Den generella kunskapen om begreppet genus är tämligen väl förankrat i det svenska arbetslivet
- ~ Otydlighet kring jämställdhetsmålet
- ~ Brist på kunskap kring bruk och implementering av genus/genusperspektiv, jämställdhetsintegrering
- ~ Intresse och kunskap för frågan lägre ju längre ner på den organisatoriska hierarkiska nivån man kommer
- ~ Motivationslösning pga top-downstyrning av frågan

- ~ Konceptets längd utgör ett minimum för att deltagaren ska kunna erövra och omfatta frågan samt påbörja ett implementeringsarbete
- ~ Skapar en bra gemensam grund för deltagarna att gemensamt kommunicera och lära om organisationen ur ett genusperspektiv
- ~ Används med fördel som en utbildningsplattform för hela organisationens anställda
- ~ Genererar en omfattande dokumentation av organisationens verksamhet ur ett genusperspektiv



# Grundsyn och förhållningssätt



- Inkluderande
- Bejakande
- En kunskapsresa
- Öva perspektivet
- Att se, fundera och förstå hellre än att utöva doktrin

# Upplevelsebaserat lärande



- Process
- Dialog – diskussion
- HL – expert
- Egna upptäkter

# Grundstruktur



Dag 1	Dag 2	< - ca 1 månad - >	Dag 3
<p><b>Introduktion (1)</b> Vilka är vi? Praktiska frågor</p> <p><b>Presentationer (2)</b> - bilder (min förväntan på mig efter kursen)</p> <p><b>Erfarenheter och definitioner (3)</b></p> <p><b>Genus – stabilt eller föränderligt? (4)</b> Övn: Egenskaper och yrken Teori: Genus</p> <p><b>Makt (5)</b> Övn: Makt Teori: Makt</p> <p>Kvällspass</p> <p><b>Normer kring kön (6)</b> Övn: Livslinjen</p> <p><b>Introduktion av backspegel (7)</b></p>	<p><b>Backspegel (7)</b></p> <p><b>Den könsuppdelade arbetsmarknaden (8)</b> <b>Presentation:</b> Statistik <b>Övn:</b> Debatt <b>Teori:</b> Arbetets uppdelning horisontell/vertikal, genusordningen</p> <p><b>Politik och strategi (9)</b> <b>Teori:</b> Politik och jämställdhetsintegrering.</p> <p><b>Att arbeta praktiskt (10)</b> <b>Övn:</b> Case <b>Teori/diskussion:</b> Jämställdhetsintegrering.</p> <p><b>Inför nästa kurstillfälle (11)</b> Hemuppgiften – genomgång, val, redovisningsformer Litteraturtips</p> <p><b>Avrundning (12)</b></p>	<p><b>Undersökningsuppgift (11)</b></p>	<p><b>Backspegel (7)</b></p> <p><b>Redovisning – hemuppgift (13)</b></p> <p><b>Lagar och överenskommelser (14)</b> <b>Teori:</b> mål, lag, överensk.</p> <p><b>Nytta (15)</b> <b>Teori:</b></p> <p><b>Förändring och motstånd (16)</b> <b>Övn:</b> En käpp i hjulet <b>Teori:</b> Motstånd</p> <p><b>Verktyg och metoder (17)</b> <b>Teori:</b> Förbättringshjul, metoder, verktyg</p> <p><b>Avslutning (18-20)</b> Brevet till mig själv (18) Kursvärdering (19) Gemensam avslutning (20)</p>

# Handledarkompetenser

- Fackkunskap
- Processhantering
- Praktik-koppling

