

## Jämställdhet – en del av värdegrunden

**För att nå fram till en gemensam värdegrund, främja jämställdhet och öka andelen kvinnor till ledande befattning har Kustbevakningen bland annat jobbat med karriärvägar, rekrytering, arbetsvillkor och attitydförändring. Annika Larsson, personalutvecklare på Kustbevakningen, berättar här hur värdegrundsarbetet har förankrats i verksamheten.**

När Kustbevakningen gick med i Staten leder Jämt år 2009 var 78 procent män av de då 792 anställda. Könsfördelningen bland experterna var något mer jämställd med 33 procent kvinnor och 67 procent män. Bland cheferna var 12 procent kvinnor och 88 procent män – och de 26 stationscheferna var alla män. Kustbevakningen gick med i Staten leder Jämt med motiveringen att programmet erbjöd en möjlighet att fokusera på att förändra och öka andelen kvinnor.



Annika Larsson

### Fyra områden i fokus

Annika Larsson som är personalutvecklare på Kustbevakningen, beskriver hur den arbetsgrupp som var med i Staten leder Jämt valde att definiera fyra områden där myndigheten önskade en förändring för att främja jämställdheten och få fler kvinnor till ledande befattning. De fyra områdena innefattar karriärvägar, rekrytering, attityder och arbetsvillkor. Annika Larsson berättar om hur förändringsarbetet blev en del av värdegrundsarbetet:

*– I arbetsgruppen förekom det diskussioner om att vi både har en outtalat och uttalat stark organisationskultur. För att nå målet om fler kvinnor blev attityder ett av områdena vi valde att arbeta med. Frågan ställdes om vad Kustbevakningens värdegrund var.*

Kustbevakningens ledning tog fram material om sin syn på värdegrund. Utbildningschefen Carina Ringtun fick i uppdrag att jobba med värdegrundsarbete ute i organisationen och genomföra workshops kring ämnet hos stationer och regioner som efter sökte stöd. Annika Larsson beskriver hur arbetet gjorde intryck:

*– Det är många tankar som kommer upp när man talar om värdegrund, jämlikhet och jämställdhet. Arbetet med Staten leder Jämt kopplades in i diskussionen om genus och där fick man in synpunkter som vi tog med oss i det fortsatta värdegrundsarbetet. Samtidigt tog vi fram ett block om jämställdhet och mångfald i chefsutvecklingsprogrammet. Samtliga chefer och alla personalkonsulter fick gå en tvådagarsutbildning där man talade om genus och samhället, normer och normfördelning. Vi började stort och kokade ner det till hur Kustbevakningen kan göra. Det var många av deltagarna som fick aha-upplevelser.*

### Värdegrunden

#### – ett gemensamt arbete

Annika Larsson berättar hur värdegrunden blev ett resultat av ett gemensamt arbete som pågick inom flera nivåer i verksamheten. Det som framkom vid diskussionerna i olika workshops framfördes till ledningen som justerade värdegrunden utifrån inkomna kommentarer och input från medarbeta-

tare. På så sätt blev värdegrunden något ledningen arbetade fram tillsammans med de anställda under interaktiva former. Värdegrunden förankrades på ett naturligt sätt i verksamheten. Medarbetare uppmanades även att ta del av en webbutbildning som handlade om genus och jämställdhet i arbetslivet.

## Att bryta mönster

Att normer och attityder präglas av att majoriteten av medarbetarna är män i medelåldern med många år i myndigheten har även satt sina spår i rekryteringsprocessen. Rekrytering var ett av de områden arbetsgruppen ansåg var problematiskt och där de önskade se en förändring. Kustbevakningen har därför sett över rekryteringsprocesserna för att säkra den framtida chefs- och kompetensförsörjningen. Annika Larsson berättar om vikten av att bryta gamla mönster:

*– Många känner att det är förutbestämt vem som ska få jobben. Vi har en kultur och tradition av att karriären går via maskinrummet. Man börjar som aspirant för att avancera till besättningsman, vikarierande befälhavare/styrman, befälhavare, stationschef, regionchef etc. Karriärvägen anses vara snäv och det är många nålsögon som ska passeras. Att bli stationschef beräknas ta 15 till 20 år från det att man är nyanställd. Det finns en informell syn som säger att du får vänta på din tid. Vi måste bryta det mönstret och tillsätta människor utifrån deras kompetens och inte utifrån anställningstid. Idag är det vanligare att titta på kompetens men detta är fortfarande en av våra stora utmaningar.*

## Delat ansvar – en framgångsfaktor

Genom att arbeta med attitydförändringar och se över rekryteringsprocesser har Kustbevakningen strävat efter att främja jämställdheten och öka andelen kvinnor på ledande befattning. Trots det beskriver Annika Larsson hur statistiken gällande könsfördelningen på senare tid har försämrats. Det beror främst på att Kustbevakningen inte har rekryterat några nya aspiranter under 2009 och 2010. På senare tid har Kustbevakningen främst haft pensionsavgångar men inte möjlighet att nyanställa i någon större utsträckning.

År 2011 var året som den första kvinnan blev stationschef inom Kustbevakningen. Annika Larsson uttrycker en entusiasm över att Kustbevakningen äntligen bryter ny mark. En av Kustbevakningens framgångsfaktorer tror hon är att jämställdhetsarbetet lades ut på flera personer runt om i organisationen. Uppföljningen av aktiviteterna har följt den ordinarie uppföljningsprocessen och detta har medfört att jämställdhetsarbetet har blivit en naturlig del av den ordinarie verksamheten. Det anser Annika Larsson skapade en bra grund för ett gediget förankringsarbete.