

# **21. Ge chefen en jämsälldhetscoach - så fungerar polisens gender coach-program**

**ONSDAG 9.00-10.00  
SELMA LAGERLÖF**



# **21. Ge chefen en jämslälldhetscoach - så fungerar polisens gender coach-program**

**Viktoria Saxby, vd och grundare, Hope Comms,  
samt jämslälldhetscoach**

# Ge chefen en jämställdhetscoach

– så fungerar Polisens Gender Coach-program



Paul Murray, Gender Coach (NCGM), Mats Löfving, Polischef Nationella Operativa Avdelningen,

Ulf Johansson, Polischef Region Stockholm, Viktoria Saxby, Gender Coach (Hope Comms)

## Välkomna! Dagordning:

- Case Polisen: Hur påverkar jämställdhet?
- Varför är jämställdhet en ledningsfråga?
- Vad är Gender Coach programmet?
- Varför funkar GCP?
- Hur kan du starta ett GCP i din verksamhet?

# Hans & Hanna – Vi dömer olika! Medvetandegöra kunskap.

Är Berg Jacobsen en bra ledare?



Hans **80 %**



Hanna **48 %**

Gillar du Berg Jacobsen?



Hans **75 %**



Hanna **24 %**



“Jämställdhet är inte en åsiktsfråga,  
det är en kunskapsfråga.”

# Synliggöra det "osynliga"

Många könsstereotyper/roller är vi så vana vid som "normala" - att vi inte ens märker dem



# Behövs män inom polisens?

**Föreläsare:** Viktoria Saxby  
och Paul Murray

**Datum:** 26 maj

**Tid:** 15:00–18:00

# För att förändra måste man:

1. VILJA = se nyttan
2. AGERA = ha verktyg för att "göra jämställdhet"

Polisen, 18% - 35% kvinnor chefer på 12 år

“Normalt” idag - behöver inte vara det imorgon.

*Går att förändra!*

# Varför är jämställdhet en ledningsfråga?

- Ledarskapet ytterst ansvariga – #metoo - agera
- Ledarskapet sätter värdegrunden
- Företag - skyldighet driva företaget optimalt, CSR/lönsamhet - ansvar aktieägare.
- Offentliga verksamheter:

Kan man ens säga att man är en bra ledare om man inte ger alla medborgare samma service & trygghet?

Varför arbeta med jämställdhet?  
Motivation? "PK"

Rättvisa?  
Representation  
Äkta demokrati?

Eller - för att lyckas bättre?  
Identifiera vinsterna för dig o din organisation

- Operativ nytta**
- Intern (Organisation)
  - Extern (Verksamhetsnytta)

= Bli en bättre chef

**"Gender is no longer an optional add-on,  
it is an operational necessity"**  
Major General Adrian Foster Deputy Military Adviser UN DPKO

Experiences

Interact

Networking

Civilian Military Police  
Interaction



**SWEDISH ARMED FORCES**

**WWW.FORSVARSMAKTENSE**

**WE ACT, ARE VISIBLE AND GIVE RESPECT**



Gender/jämställdhet =

Förutsättning för en framgångsrik Polisverksamhet

(alla offentliga verksamheter)

- Nå alla medborgare
- Erbjuder likvärdig service
  - Trygghet för alla
- Skydda alla medborgare

# VAD är Gender Coach Programmet?

- Ett 2-års program organiserat för att:
  1. öka ledarskapets kunskaper om gender/jämställdhet
  2. utveckla kompetens om hur man integrerar jämställdhet (kapacitetsuppbyggnad)
- Kombinerar teoretiskt lärande (seminarier/föreläsningar), med personlig coaching.
- Ledarna tilldelas personliga tränare med specialistkunskap, i 1 år.

År 1: - Ökad förståelse och kunskap - Skriva en personlig handlingsplan

År 2: - Genomförande av handlingsplanen

- Modellen utvecklad specifikt för ledarskap/chefer
- Tidsanpassat - till chefernas tidsschema
- Praktiskt arbete - hur jämställdhetsintegrerar man sin organisation?
- Utbyta erfarenheter andra chefer
- Individuella sessioner egen coach (ca 2h, varannan vecka)
- Konkret handlingsplan (aktiviteter) - för chefen själv.  
(Att delegera i organisationen, i.e. som alla andra frågor, i.e. “terror”)



# Varför funkar GCP?

- “Trygg lärandemiljö” ny kunskap – "genus, jämställdhet, jämställdhetsintegrering"  
Bekvämt att leda strategiskt arbete inom området, tala inför medarbetare etc.
- Fungerande mix! Coachen expert sakfrågan, Chefen expert organisation + bransch.
- Ingen MAKT-problematik!

Coachen extern = kan ifrågasätta nuvarande sätt

Chefen kan ställa alla frågor, ej intern medarbetare



# Hur motiverar man chefer att delta? Vilka är VINSTERNA för chefen själv?

- Värna självintresset! (What's in it for me?)
- GCP som ledarskapsutbildning, strategisk ledning
- Organisationsutveckling
- Bra egna karriären
- Bli en bättre chef
- Nätverk andra chefer
- Info - goda ex/best practices, integreras egna verksamheten:  
Ex. DDR, Montenegro  
Ex. Polisen, fler kvinnor chefer  
Ex. Lönsamma företag (aktieägarintresse!)

# Hur motiverar man chefer att delta?

- Bättre resultat, uppfylla mål
- Verksamhetsnytta, operativ nytta (mer än rättvisefrågan)
- Värna alla medborgare lika villkor
- Större lönsamhet (Hålla budgetar, spara/omfördela)
- Arbetsmiljö - nöjdare medarbetare (lönsamhet/produktivitet)
- Arbetsmiljö - riskminimering, ex. #metoo
- Varumärke - internt (attrahera/behålla talang/hållbarhet)
- Varumärke - externt (konsument/medborgare)

# Vilka är coachernas uppgift?

Att hjälpa adepten (chefen) att:

- Kunskap i jämställdhet, inkl. lagstiftning, international agreements, forskning, rapporter, nationella riktlinjer & mål, metoder, verktyg mm
- Motivation för jämställdhetsintegrering
- Hantering av utmaningar/motstånd i organisationen
- Implementera/följa lagstiftning
  
- Utveckla en personlig handlingsplan/åtgärdsplan
  - SMART-mål
  - Specifika
  - Mätbara
  - Aktivitetsbaserade
  - Resultatbaserade
  - Tidssatta mål

## Hur hittar man rätt coacher?

- Jämställdhetsexpertis
- Tystnadsplikt
- Erfarenheter liknande branscher? (Inte nödvändigt)

~~“Det ordnar sig med tiden”~~

Människor ändrar saker!

Strategiskt, systematiskt arbete

1. Jämställdhetsintegrering =  
verktyg

2. Utbildning/Medvetenhet  
förutsättning förstå  
omedvetna biases...

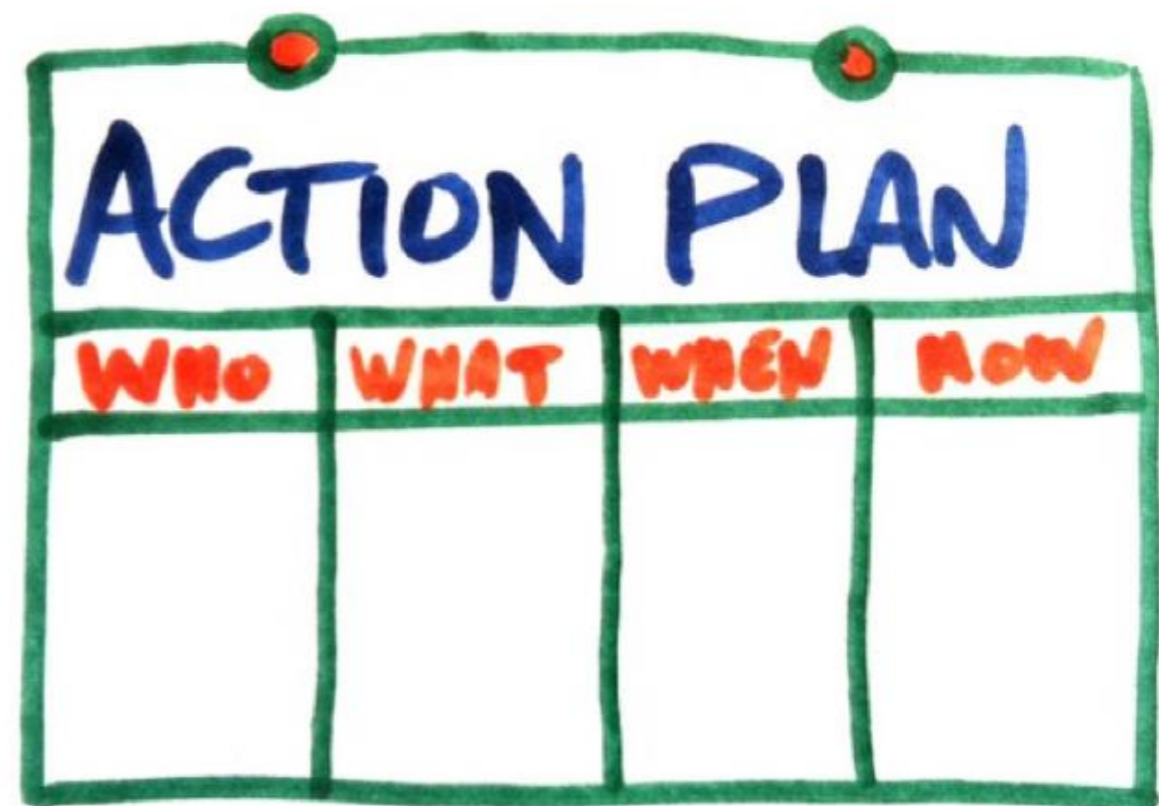


**“What if we don’t change at all ...  
and something magical just happens.”**

# Handlingsplan

- Hands on tasks - vad ska göras, vem ska göra dem, när?
- SMART mål - mätbart, tidssatt.
- Budgetmedel bör ingå

• S - Specific	• <b>What?</b>	• Goal
• M - Measurable	• <b>How? (financial)</b>	• How (financial)
• A - Action-oriented	• <b>How?</b>	• Activity
• R - Results-oriented	• <b>Who?</b>	• Who (responsible, follow up)
• T - Time-based/Trackable	• <b>When?</b>	• Time goals, Trackable



Utmaningar/utvecklingsområde <i>Vilka specifika frågor vill du fokusera på och bidra till? Var så konkret som möjligt. Det handlar om ditt personliga ledarskap.</i>		<b>Gendercoachprogram Handlingsplan 2016-2018</b> <b>Mats Löving och Ulf Johansson</b>		
Mål	Aktivitet	Resurs/budget	Aktör/implementerare	Tidsplan/ uppföljning
1. <b>Chefen Noa samt chefen region Sthlm</b> Verka för att jämställdhetsintegrering finns med i samtliga lednings- och styrdokument. Stående punkt/ integreras på ledningsmöte, ingå som en naturlig del i utvecklingssamtal.	Kartlägga och analysera styrdokument och andra dokumentstöd ex. metodstöd för utvecklings- och lönesamtal	Stöd av jämställdhetsrådgivare HR	Region samt avdelningskansli Chefer NOLG	Regelbunden uppföljning vid ledningsmöten - utöver de normala rutinerna för uppföljning
2. <b>Chefen Noa samt chefen region Sthlm</b> , Lika hög andel kvinnliga chefer som i rekryteringsbasen.	Kartläggning och analys av karriärvägar och hinder. Använda framtagen rekryteringsmetod som är kvalitetssäkrad ur ett jämställdhetsperspektiv. Skapa könsuppdelad statistik för att kunna kvalitetssäkra måluppfyllelser.	Kartläggning och analysstöd av jämställdhetsrådgivare. HR EA	HR avd /Specialister Fack Rekryterande chefer KA EA	Utvecklingssamtal med enhetschefer

**Equal share  
female leaders as in  
the recruitment base**

## Mest värdefullt med GCP, enligt cheferna:

- Coachtiden
- Interaktionen andra chefer

# Även högt värderat:

## Ökad

- kunskap = trygghet leda i frågan
  - insikt = verksamhetsnyttan (motivation)
  - motivation = agerande
- i.e. FM, “militär order”
- i.e. Polisen, lyfta vissa frågor, ex. festivalerna



# GENDER COACH PROGRAM = LEDARSKAPET



**MICHAEL BYDÉN**  
överbefälhavare Försvarsmakten

## ÖB efter metoo-upprop: "Har ingenting i Försvarsmakten att göra"

© KLIPP - 2017-11-30 KL 09:02  
© LÄNGD 0:53

På onsdagen gick 1 730 kvinnor inom försvaret ut i metoo-uppropet och vittnade om härskartekniker och sexuella kränkningar. Under hashtagen #givaktöchbitihop berättar kvinnorna bland annat att deras egna anmälningar inte tagits på allvar. Överbefälhavare Michael Bydén säger i ett egeninspelat videoklipp som lagts ut att han är ledsen, besviken och förbannad.

Dela



#METOO-UPPROPET

Bevaka ☆

## Chefens order: Uppför dig – eller lämna flygvapnet

● Den som inte ställer sig bakom nolltoleransen mot sexuella trakasserier bör lämna flygvapnet och försvarsmakten. Det skriver flygvapnets högste chef Mats Helgesson i en ovanlig order till alla män och chefer inom flygvapnet, rapporterar P4 Norrbotten.

Enligt Helgesson är det den första ordern som han går ut med på det här tydliga sättet.

Hur kan du starta ett GCP i din verksamhet?

# Hur skulle ett GCP kunna se ut i DIN verksamhet?

1. Vilken chef/er skulle kunna beröras?
2. Hur få med sig cheferna?
3. Identifiera vinster för organisationen? (interna/externa)
4. Vilka frågor? (äger chefen)
5. Tidsram passar er kontext? Längd/omfattning?
6. Möjliga coacher? Extern kompetens.
7. Ev. motstånd/utmaningar?



Lycka till med era  
Gender Coach Program-startups  
- programmet fungerar!

Välkomna att kontakta mig med  
frågor/funderingar!

Viktoria Saxby  
[hopecomms.com](http://hopecomms.com)

[viktoria.saxby@hopecomms.com](mailto:viktoria.saxby@hopecomms.com)

+46 766 104 500

HOPE  
COMMS

# Gender Coach Programme

## Action Plan 2016-18, Ulf Johansson

- Work to include gender mainstreaming in all management and policy documents, that is, a standing item/integrated in management meetings, a natural part of progress discussions with employees.
- The same proportion of women as in the recruitment base.
- Increase the knowledge and understanding of the importance of gender mainstreaming when carrying out core tasks of the Police.
- Create opportunities for leaders in strategic management groups to achieve profound knowledge about gender science within the framework of the Government's assignment on equality. The purpose is for leaders to take measures and to develop the identified areas of development within the core activities.

# Gender Coach Programme

## Action Plan 2016-18, Ulf Johansson

- In the daily communication with the core activities, the leaders are to show clarity and transparency regarding flaws and parts to be developed that were identified by the Police in the equality challenges.
  
- Ensure and follow up that the leaders in Region Stockholm support and carry out the gender equality policy objectives.
  
- Work for a common equality nomenclature widely known by all employees.
  
- Implement equality budgeting aiming at:
  - *Externally*: Ensure that the region's means and resources for the activities are distributed equally between girls/boys and women/men providing equally good community services and security to all.
  - *Internally*: Ensure that women and men within the organisation have access to equal opportunities for development, career and economic power.

