

Projektnummer 22300-2 diarienummer 2008-001178

Slutrapport

Energi i ett genusperspektiv-2

Dags för nya perspektiv

Se alla som individer och ge dem chans att bidra – det är vad jämställdhetsarbete i praktiken innebär.

Projektledare. Lena Eckerberg

Energikontor Sydost

0491-880 70

lena.eckerberg@energikontorsydost.se

Adress

Framtidsvägen 10 A
Hantverksgatan 15
Ronnebygatan 2
Esplanaden 20

Postnr & Ort

351 96 VÄXJÖ
572 55 OSKARSHAMN
371 32 KARLSKRONA
392 33 KALMAR

Telefon

Tel: 0470 - 72 33 20
Tel: 0491 - 880 70
Tel: 0455 - 30 32 34
Tel: 0480 - 76 05 67

Fax

fax: 0470-72 33 73

Webb

info@energikontorsydost.se
www.energikontorsydost.se

Org. nr

556713-0116

Bankgiro

5256-8227

Ett stort tack till Studieförbundet Vuxenskolan, Svensk Energi, Svensk Fjärrvärme, engagerade energi- och klimatrådgivare och jämställdhetsexperter, involverade energibolag m fl

www.energiigenus.se www.energiigenus.se
www.energikontorsydost.se

Projektet har delfinansierats av Energimyndigheten.

Projektägare: Energikontor Sydost

Kontaktperson: Lena Eckerberg

0491-880 70

lena.eckerberg@energikontorsydost.se

Samarbetspartner: Hållbar utveckling i Väst

Energimyndigheten:

projektnummer 22300-2

diarienummer 2008-001178

Sammanfattning

Energifrågor är till synes på många sätt manligt dominerade. Projektet Energi i ett Genusperspektiv ska slå in kilar för att bryta den manliga dominansen dels genom att arbeta med branschen, dels genom att arbeta med energi- och klimatrådgivningen i kommunen.

I Sydost resulterade inledande träffar med att tre energibolag aktivt samlat sig i en gemensam ansökan till SKL för att driva jämställdhetsarbetet på ett vidare plan. Genom de extra resurser som ansökan till SKL genererade kunde en fördjupad samverkan skapas mellan en jämställdhetsexpert och energibolagen. Kraftsamlingen att samordna och genomföra SKL-ansökan gav det viktigaste resultatet för ESS del i projektet avseende branschen, eftersom energibolagen då fick hjälp – inte bara i att initiera och starta upp processer, utan även att genomföra konkret arbetet. Energibolagen har sett över sitt arbete internt och externt för att uppnå ett jämlikt kundbemötande. Det ena energibolaget premierades med det interna jämställdhetspriset på 10 000 kronor som delas ut årligen av kommun. I Väst genomfördes ett arbete för att sätta fokus på genusperspektiv i rekryteringsprocesser, där man valde att samverka med Svensk Fjärrvärme istället för med Svensk Energi. Tillsammans med Svensk Fjärrvärme planerades workshops där målgruppen inbjöds att tala om sin nuvarande rekryteringsprocess och jämställdhetsarbete och ges verktyg för att ta steget att utveckla sin organisations interna rekryteringsprocess. Den första workshopen hade som syfte att fokusera på konkreta metoder för att rekrytera framgångsrikt och jämställt och vad detta kan ge för affärsvinster. Den andra inriktade sig på vad företag kan göra för att attrahera, rekrytera och behålla medarbetare. Trots intensivt marknadsföringsarbete uteblev intresset. Lärdomen är att man antagligen måste in i de specifikt intresserade företagen för att nå fram med budskapet.

Ett antal metoder har arbetats fram för att bättre kunna nå kvinnor med energi- och klimatrådgivning. Fokus har varit på kvinnor men det är ett sätt att göra rådgivningen bättre för alla, genom att ta in ett genusperspektiv kan man tänka annorlunda och genomföra rådgivningen på andra sätt. EKR har sedan bedömt metoderna utifrån vilka de själva vill använda. EKR i Sydost fick även en halvdagsutbildning på temat normer och värderingar – hur bemöter jag kunden? Metoderna som utvecklats är: Hemma- hos- kvällar, EKR via SFI, Ljusdesignkvällar, Klimatsmart livsstil, Energiutbildning för personalen på äldreboendet Västanvinden, Föreläsning på temat klimatsmart livsstil.

När man arbetar med genusfrågor är det viktigt att inte bidra till att förstärka de traditionella rollerna. För att förstå processer kan man förenkla och titta på grupper och individer som företrädare för grupper. I verkligheten handlar det om att se förbi grupperna och låta individerna komma till sin rätt. Tänk alltid på att ord som manligt, kvinnligt, genus inte står för några egenskaper hos enskilda individer, utan har en viss betydelse i ett visst socialt, historiskt och kulturellt sammanhang. Se alla som individer och ge dem chans att bidra – det är vad jämställdhetsarbete i praktiken innebär.

En särskild webbplats håller i dagarna på att färdigställas för projektet där Energikontor Sydost och Hållbar utveckling Väst beskriver metoderna och erfarenheterna från utvärderingen av dem kommer att publiceras här.

Abstract

Energy issues in many ways seem to be dominated by men. The project Energy in a Gender Perspective will by wedging into it break the male dominance, partly by working with the industry, partly by working with municipal energy and climate advisors.

An important part in the project, in terms of the industry, for the Energy Agency for Southeast Sweden was the strength demonstrated when an application to the Swedish Association of Local Authorities and Regions was coordinated and realised, since the energy companies were assisted not only in initiating and starting processes but also in performing the concrete work. The goal was to continue the work for equal opportunities in a wider perspective. The energy companies have revised their work internally and externally to achieve an equal way to meet their customers. One of the companies was awarded the annual internal price for equal opportunities amounting to 10 000 Swedish kronor from the municipality. The work in west Sweden focussed on a gender perspective in recruitment processes. Together with the Swedish District Heating Association workshops were planned and the target group was invited to discuss their current recruitment process and equal opportunities promotion. They also received tools to develop their organisations' internal recruitment process. The first workshop had the purpose to focus on hands-on methods for equal and successful recruitment and which commercial profits can be achieved through this. The second workshop focussed on what companies can do to attract, recruit and keep workforce. Despite an intensive marketing there was no interest. The lesson learned is that to spread the message the work should be directed towards the companies with a specific interest.

A number of methods have been elaborated to better reach women with energy and climate counselling. The focus was on women, but that is a way to make the counselling better for everyone; using a gender perspective allows for thinking in a different way and doing the counselling with other methods. Energy and climate advisors have evaluated the methods based on which of them they want to use themselves. Energy and climate advisors in the Southeast also had half-day training with values as a theme – how do I meet the customer? The methods developed are: evenings at the homes of target groups, energy and climate counselling via Swedish for Immigrants, evenings about light design, climate smart lifestyle, energy training for the staff at a residential care home for elderly, and lecture on the issue of a climate smart lifestyle.

When working with gender issues it is important not to contribute to strengthening traditional roles. To understand processes, one way is to simplify and study groups and individuals as representatives of groups. In real life this means to look past groups and instead look at the individuals. Always think of the fact that words like male, female and gender are not individual persons' qualities but have a special meaning in a specific social, historical and cultural context. Look at every person as an individual and give everyone a chance to contribute – this is what the work for equal opportunities actually means.

A webpage for this project is currently completed. The Energy Agency for Southeast Sweden and the Regional Energy Agency of West Sweden describe the methods and the experiences from using the methods and publish this on the webpage.

Innehåll

Sammanfattning.....	2
Abstract	3
2. Bakgrund	6
3. Verksamhetsbeskrivning/projektbeskrivning och uppfyllelse av syfte, mål och målgrupp.....	7
Syfte.....	7
Mål.....	7
Målgrupp	7
Verksamhetsbeskrivningen	7
Förstudier	7
Studie av tillgänglig forskning och statistik om jämställdhet och genusperspektiv i den svenska energibranschen och energi- och klimatrådgivningen.....	8
Branschdelen: ESS och samverkan med Svensk Energi.....	8
Branschdelen: ESS och verksamhetsförbättringar som leder till jämställdhet för medborgaren ..	9
Branschdelen: ESS- utvärdering	10
Branschdelen: HUV - Genusperspektiv i rekryteringsprocesser	10
4. Rådgivardelen – hur kan energi- och klimatrådgivningen bättre nå kvinnor?.....	16
Enkätundersökning om de olika metoderna	20
Utbildning för energi- och klimatrådgivarna - Hur styrda är vi av normer och förutfattade meningar?.....	20
5. Slutsats och erfarenheter	21
Branschdelen.....	21
Rådgivardelen.....	22
6. Spridning av resultat, media.....	22
7. Indikatorer.....	23

1. Introduktion

Det finns både ekonomiska, ekologiska och sociala vinster med en mer jämställd energibransch. Därför är det viktigt att få fler kvinnor intresserade av energifrågor. Dels rent allmänt, för att bli medvetna energianvändare, men också för att bredda rekryteringsunderlaget inför branschens kommande generationsväxling. Fler kvinnor på alla nivåer i organisationen ökar möjligheterna till mer långsiktigt hållbara energiföretag! Genom riktade insatser via den kommunala klimat- och energirådgivningen ökar man kunskapen och möjligheterna för kvinnor att omedelbart genomföra energieffektiviserande åtgärder hemma.

Energikontor Sydost beviljades medel från Energimyndigheten för att bygga vidare på de erfarenheter som drogs i föregångarprojektet "Energi i ett Genusperspektiv". Arbetet har skett i samverkan med Hållbar Utveckling i Väst.

Energikontor Sydost AB (ESS) är ett regionalt energikontor som arbetar för ökad energieffektivisering och tillförsel av förnybar energi i vårt samhälle. Verksamheten bedrivs inom olika samverkans- och utvecklingsprojekt från lokal och regional nivå upp till europeisk nivå. Energikontor Sydost AB ägs av Föreningen Energikontor Sydost, vars medlemmar utgörs av kommuner, regionförbund och landsting i Blekinge, Kalmar och Kronobergs län vilket i princip är den region arbetet bedrivs.

Hållbar utveckling Väst (HUV) är ett regionalt energikontor i Västra Götaland och driver på utvecklingen mot ett hållbart samhälle och verkar genom samordning, nätverksbyggande, projektutveckling och projektledning. Målgrupperna är i första hand länets kommuner, men även företag och organisationer. Hållbar Utveckling Väst samordnar kommunernas energi- och klimatrådgivare och driver ett kommunnätverk för hållbar utveckling.

2. Bakgrund

Energifrågor är till synes på många sätt manligt dominerade. Projektet Energi i ett Genusperspektiv skulle slå in kilar för att bryta den manliga dominansen dels genom att arbeta med branschen, dels genom att arbeta med energi- och klimatrådgivningen i kommunerna. Genom att stödja några engagerade företag i deras jämställdhetsarbete och hjälpa dem att komma igång och ta fram handlingsplaner och starta interna processer och projekt var avsikten att föra in ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten som skulle leda till konkreta åtgärder hos deltagande företag.

Genom att samverka och utbilda energi- och klimatrådgivare skulle de få metoder för hur man kan vända sig grupper som man inte når nu i så stor utsträckning. Många skulle kunna tjäna på att vi som arbetar med energi tillsammans bryter den manliga dominansen.

De positiva effekterna med projektet var för det första att företag, organisationer och myndigheter som arbetar med energi skulle få ett större urval av kompetens att välja av vid rekrytering. För det andra så kan energibolagen genom att arbeta med ett genusperspektiv kan förändra sin kommunikation så att de når ut till en större del av befintliga och potentiella kunder på ett bättre sätt. De kan anpassa sina produkter och tjänster för att tilltala en större målgrupp. Dessutom blir fler

aktiva i energifrågor och ställa frågor, diskutera, påverka och även fatta beslut. Detta gäller på alla nivåer; i hemmet, på företaget, i kommunen och i riksdag.

3. Verksamhetsbeskrivning/projektbeskrivning och uppfyllelse av syfte, mål och målgrupp

Projektet organiserades av Energikontor Sydost (ESS) i samarbete med Hållbar Utveckling i Väst (HUV). Respektive energikontor var ansvarigt för att driva projektet i sin region utifrån sina regionala förutsättningar. Samverkan sker främst genom workshops och arbetsmöten. Projektet var uppdelat i två delar – en branschdel och en rådgivardel.

Syfte

Projektet har haft två syften: dels att utveckla, testa och sammanställa metoder för att nå fler kvinnor med energiråd (benämns i rapporten som rådgivardelen) och dels att hjälpa energibolag att konkret arbeta med jämställdhetsfrågor (benämns i rapporten som branschdelen).

Branschdelen syftade till att stödja några engagerade företag i deras jämställdhetsarbete och hjälpa dem att komma igång med att ta fram handlingsplaner och starta interna processer och projekt för att föra in ett genusperspektiv i verksamheten i allmänhet och rekryteringsprocesser i synnerhet. Syfte har varit att projektet ska initiera konkreta åtgärder hos deltagande företag.

I rådgivardelen hade projektet som syfte att förse energi- och klimatrådgivare (EKR) med utbildning och tips om metoder för hur man kan vända sig till grupper som man normalt inte når i så stor utsträckning. Många energirådgivare upplever att det mest är män som söker energiråd eller kommer på träffar med energiinformation.

Mål

Målet med arbetet var:

- en mer jämställd energibransch
- att öka kvinnors självförtroendet kring energirelaterade frågor
- att utveckla metoder och modeller för detta regionalt som sedan kan användas nationellt bland energikontoren.

Målgrupp

Målgrupp i branschdelen var ansvariga för personal och rekrytering på lednings-, chefs- och mellanchefsnivå i kommunala energibolag. Målgrupp i rådgivardelen var energi- och klimatrådgivare.

Verksamhetsbeskrivningen

De två regionala energikontoren inledde arbetet regionalt genom att kontakta Svensk Energis regionala representanter. Förutsättningarna för att driva projektet blev olika och verksamhetsbeskrivningen presenteras separat för respektive energikontor.

Förstudier

Två förstudier har genomförts för att analysera hur läget är i energibranschen respektive energi- och klimatrådgivningen. (Bilaga 1 och bilaga 2).

Studie av tillgänglig forskning och statistik om jämställdhet och genusperspektiv i den svenska energibranschen och energi- och klimatrådgivningen

Först en ögonblicksbild, förmedlad vid ett seminarium av Dag Klackenbergs, då på sitt sjunde år som styrelseordförande i Vattenfall, som berättade om vilka Vattenfall möter när de är ute i landet och diskuterar el – först kommer den fackliga företrädaren, oftast en man, sedan kommunalrådet, oftast en man, och så basindustrin, alla män. Av samtliga svenska energiföretag som sysslar med el-, gas- och värmeförsörjning bearbetades uppgifter från de med minst 20 anställda (för att de säkert skulle ha en styrelse).

- Fem av dessa 165 svenska energiföretag med minst 20 anställda hade kvinnlig vd.
- Av de ordinarie styrelseledamöterna i företagen var i genomsnitt 17 % kvinnor.
- Hos 52 av företagen fanns inte några kvinnor alls i styrelsen.
- Elva av de 165 företagen hade mer än 40 % kvinnor i styrelsen.

I Europa i stort är andelen kvinnor i energibranschen mindre än 20 procent, med stor variation mellan länderna. Avregleringen och öppnandet av elmarknaderna har inte heller fått den positiva effekt på kvinnors sysselsättning som man hade väntat, visar en studie av European federation

Tidningen Ny Teknik presenterade i oktober 2008 en lista över de 50 mäktigaste personerna i Energisverige. Av dem var 13 kvinnor. Tidningen Veckans affärer gjorde 2008 en lista över de 125 mäktigaste kvinnorna i Näringslivssverige. Där finns tre från energibranschen.

Undersökningen pekar på att det är flest män som nås av Energi- och klimatrådgivningen (EKR), sannolikt mycket beroende på att rådgivningen ofta fokuseras på tekniska aspekter av energianvändningen. Många EKR är också män, även om andelen av, främst unga, kvinnor ökar.

Attityder gentemot klimatförändringar och energianvändningen skiljer sig mellan könen på så sätt att kvinnor har större helhetsbild, men mindre detaljkunskaper i vissa delar. Kvinnor åtar sig också i större grad att genomföra åtgärder för att minska sin energianvändning eller klimatpåverkan. Män däremot har svårare för framförallt åtgärder som handlar om minskat eller förändrat bilkörande eller köttkonsumtion.

Energi- och klimatrådgivningen (EKR) har historiskt mycket handlat om tekniska aspekter och ganska konkreta åtgärder. Numera kanske det mesta ändå kan anses vara gjort på uppvärmningssidan. Dessutom finns det gott om information om hur man kan gå tillväga för att spara energi från andra aktörer (el -och energibolag). I framtiden kanske EKR bör hitta ett annat fokusområde för sina insatser. Dels kan det handla om transporter och då behåller man männen som huvudsakliga målgrupp. Men dels behöver man rikta sin uppmärksamhet mer på livsstilsfrågor och då behöver EKR definitivt väcka kvinnornas uppmärksamhet och anpassa sina aktiviteter till denna målgrupp. Det är viktigt att komma ihåg att detta inte innebär att kvinnor som grupp ska ses som ointresserade av transporter och teknik eller män som ointresserade av livsstilsfrågor, men sannolikt så när man respektive kvinnor (samt andra grupper av män respektive kvinnor) i olika hög utsträckning beroende på hur ett ämne kommuniceras. Till exempel skulle transporter kunna behandlas som en livsstilsfråga

Branschdelen: ESS och samverkan med Svensk Energi

I sydost har träffar med energibranschen genomförts under värdskap av Svensk Energi vilket fungerade som en dörröppnare för projektet. Efter inledande samtal med Svensk Energi inbjöds

Energikontor Sydost till en första tematräff för att presentera och initiera arbetet hos de energibolag som visat intresse för frågan. Arbetet fortsatte sedan med en fördjupad diskussion i form av en andra tematräff tillsammans med några energibolag för att hitta en gemensam väg för det fortsatta arbetet. (Bilaga 3, bilaga 4)

Diskussionerna har resulterat i att tre energibolag aktivt samlat sig i en gemensam ansökan till SKL för att driva jämställdhetsarbetet på ett vidare plan. Ansökan initierades och drevs igenom av Energikontor Sydost och är ett delresultat i detta projekt. Det tredje energibolaget drog sig tillbaka från det fortsatta konkreta arbetet, medan två av energibolagen fullföljt arbetet. Genom de extra resurser som ansökan till SKL generade kunde en fördjupad samverkan skapas mellan en jämställdhetsexpert och energibolagen. Kraftsamlingen att samordna och genomföra SKL-ansökan gav det viktigaste resultatet för ESS del i projektet avseende branschen, eftersom energibolagen då fick hjälp – inte bara i att initiera och starta upp processer, utan även att genomföra konkret arbetet. (Bilaga 5)

”Energikontor Sydost har beviljats medel från Sveriges Kommuner och Landsting inom Program för Hållbar Jämställdhet för att jämställdhetsintegrera verksamheten på tre energibolag. Syftet är att stötta bolagen att se över sin verksamhet utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Målsättningen är att öka kundnöjdheten i alla grupper. Detta sker genom att långsiktigt kvalitetssäkra processer och rutiner i hela företaget för att garantera alla kunder en likvärdig behandling och den information och det stöd hon eller han behöver för att kunna kontrollera sin energianvändning både ur ett miljö- och ur ett kostnadsperspektiv.”

Ett mycket positivt slutresultat var att ett av energibolagen premierades med det interna jämställdhetspriset på 10 000 kronor som delas ut årligen av kommunen. Priset delades ut måndagen den 20 december 2010. Ledningsgruppen planerar nu det fortsatta arbetets utformning.

Branschdelen: ESS och verksamhetsförbättringar som leder till jämställdhet för medborgaren

Energibolagen har konkret sett över sitt arbete internt och externt, dels för att skapa ett mer jämställt och jämlikt kundbemötande. Möjligheterna att bemöta varje kund utifrån dess egna förutsättningar har ökat, då företagen har gjort upp med bilden av ”den neutrale kunden”, som en vit, medelålders man i övre medelklassen. Det ena energibolaget har gått igenom och analyserat det tryckta informationsmaterialet och skapat nya riktlinjer inför kommande informationsatsningar. Det nya informationsmaterialet kommer visa upp fler sorters ideal, boenden, familjer och tänja lite mer på könsrollerna. På det andra energibolaget har säljprocesser gått igenom och hur serviceteknikerna hanterar möten med kunderna. Förslag ligger på nya sätt att nå kunder, till exempel satsningar på mobila forum som kommer till kunden istället för stormöten. Detta för att ge möjlighet dels till personliga, informella möten där kunden kan känna sig mer bekväm med att ställa sina frågor, dels till flexibilitet mot kunden och anpassning till dennas villkor.

Arbetet har skapat en medvetenhet i ledningen hos engagerade energibolag och genom det fördjupade arbetet med de utökade resurserna blivit medvetna om att jämställdhet inte enbart är en personalfråga.

På ett av energibolagen har detta redan fått som konsekvens att jämställdhet och mångfald nu ingår i "Boken om oss", det fortlöpande arbete med värdegrund och varumärke som pågår i företaget (som sammanfattas i en "bok" – ett häfte) och som får konsekvenser för bl.a. introduktion av ny personal, framtagande av verksamhetsplaner, årsrapporteringar och mycket annat. Också på det andra energibolaget upplever ledningen det som en självklarhet att ha med dessa perspektiv i företagsutvecklingen. Utgångspunkten är att jämställdhets- och mångfaldsintegrering av företaget handlar om att nå alla kundgrupper, med andra ord att det handlar om företagets framtida kundunderlag, och därmed framtida intäkter.

Branschdelen: ESS- utvärdering

Kontinuerligt under arbetet har utvärderingar gjorts. Arbetet uppfattades också mycket positivt av alla inblandade. De säger i efterhand att de värderingsövningar som genomfördes i det utökade projektet bitit sig fast och legat till grund för många samtal under året – både informella och formella. Arbetet skapade en vilja i ledningen att tänka långsiktigt och strategiskt kring normer i företaget och den lyfte frågor om jämställdhet och mångfald från det personalpolitiska planet till att omfatta all verksamhet, verksamhetsutveckling och strategiska beslut i företaget.

Båda företagen har principbeslut från sina styrelser (100 % resp. 50 % kommunalägda) om att arbeta med jämställdhet och jämlikhet. Då det privata bolagets styrelse har en betydligt mindre operativ roll än en nämnd i offentlig sektor gör dock alla inblandade bedömningen att VD:s och ledningsgruppens vilja är betydligt viktigare. En sådan vilja har under projektets gång skapats hos de deltagande energibolagen.

Branschdelen: HUV - Genusperspektiv i rekryteringsprocesser

Samarbetet med Svensk Energi inleddes i början av april 2009 med att projektledaren på Hållbar utveckling Väst besökte Hans Christian Pedersen, regionchef på branschföreningen. Därefter bjöds projektledaren in till Svensk Energis regionala råd, som hölls på World Trade Centre i Göteborg i juni 2009, för att ytterligare presentera projektet och ambitionen om att genomföra ett samarbete med branschföreningen för att nå ut till energibolagen. Därefter hölls ytterligare ett avstämningsmöte mellan dessa parter, som syftade till att utveckla samarbetsformerna ytterligare och specificera vilka aktiviteter man ville gå vidare med inom ramen för projektet. Tanken var att genom att anlita en processledare med kunskap inom området jämställd rekrytering samt några goda exempel på lyckad rekrytering, arrangera och bjuda in branschen till ett par workshops under våren 2010.

HUV: Nytt försök till samarbete med Svensk Energi

Under samarbetet med Svensk Energi hölls **avstämningsmöten** med Hans Christian Pedersen, regionchef på Svensk Energi. Under samverkan med Svensk Energi togs ett förslag till program fram för dessa två workshops, enligt ovanstående koncept.

En **rekryteringsträff** med branschen var planerad till **den 27 april i Borås**. Vid detta tillfälle var tanken att programmet för workshoparna skulle lanseras och därefter skulle inbjudan gå ut till medlemsföretagen. I sista minuten valde dock Svensk Energi att ställa in träffen. Det var länge oklart när träffen skulle hållas istället. Därmed kunde de workshops som planerats till våren i samverkan med Svensk Energi inte genomföras utan fick skjutas på framtiden. I det förslag till program som togs

fram kom dock de goda exemplen huvudsakligen att omfattas av exempel från byggbranschen och jämställdhetsarbete i en kommunal organisation. En bidragande orsak till detta var att branschorganisationen till synes hade en ovilja att förmedla kontakter direkt i sina medlemsföretag. (Bilaga 6)

Svensk Energi bjöd slutligen in till en ny **rekryteringsträff den 3 juni 2010 i Trollhättan**, som riktade sig till branschföreningens medlemsföretag. Där var Hållbar utveckling Väst med och talade under punkten "Jämställd rekrytering" och höll i en diskussion på temat. Flera rekryteringsansvariga som deltog i träffen visade då intresse för att delta på den workshopserie som presenterades. (Bilaga 7)

Efter rekryteringsträffen var det återigen svårt att samverka med branschföreningen för att driva projektet framåt och intresset från Svensk Energis sida för att arrangera workshoparna tycktes svalt. Då samverkan med Svensk Energi överlag uppfattades som motsträvigt sökte Hållbar utveckling Väst slutligen andra samverkanspartners inom projektet.

HUV: Koncept för workshop

Klara Adolphsson, ledarskapskonsult från Ledarna, Sveriges Chefsorganisation anlitas som processledare. I samråd med Klara tog HUV fram ett koncept för workshoparna, där Klara stod för den röda tråden med övningar och diskussionsfrågor för att få målgruppen att resonera om sin nuvarande rekryteringsprocess och jämställdhetsarbete och därigenom slutligen ges verktyg för att ta steget att utveckla sin organisations interna rekryteringsprocess. Den första workshopen hade som syfte att fokusera på konkreta metoder för att rekrytera framgångsrikt och jämställt och vad detta kan ge för affärsvinster. Den andra inriktade sig på vad företag kan göra för att attrahera, rekrytera och behålla medarbetare. Båda tillfällena omfattade en heldag och byggde på kortare föreläsningar, dialog och deltagarnas aktiva medverkan. På workshoparna var det även tänkt att goda exempel skulle presenteras av energibolag och andra företag som arbetat framgångsrikt med jämställdhetsarbete och rekrytering och där de kan visa på hur lönsamheten i företaget har ökat i takt med mer jämställd rekrytering.

HUV. Samarbete med Svensk Fjärrvärme

Hållbar utveckling Väst valde, efter diskussion med Svensk Energi, att vända sig till Svensk Fjärrvärme för att gå vidare i projektet. Svensk Fjärrvärme visade sig också vara en mer aktiv samarbetspartner. Tillsammans med Svensk Fjärrvärme utvecklade Hållbar utveckling Väst konceptet för två workshop på temat jämställd rekrytering och förändringskompetent ledarskap. Klara Adolphsson, anlitas även fortsättningsvis som processledare och det grundläggande konceptet för workshopserien var den samma som tidigare.

Workshopsen planerades till **den 28 oktober och den 1 december 2010**. (Bilaga 8) Två webbmöten för att planera ramarna för samverkan hölls med Catarina Jäderberg och Patrik Holmström (den 17 juni och 24 augusti), vartefter Svensk Fjärrvärme direkt lyfte projektet i sitt nyhetsbrev till medlemsföretagen. Därefter hölls löpande flertalet telefonmöten och mejlavstämningar mellan projektledaren på Hållbar utveckling Väst och Catarina Jäderberg.

Fördelen med att samverka med en aktiv samarbetspartner som Svensk Fjärrvärme var branschföreningens engagemang för utvecklingen av konceptet och kännedom om sina medlemsföretags arbete inom ramen för jämställd rekrytering och utveckling av rekryteringsprocessen. Till skillnad från workshoparna på samma tema som utvecklades under samverkan med Svensk Energi fick HUV genom Svensk Fjärrvärme tips om och kontakt med flertalet "goda exempel" inom energibranschen.

Branschdelen HUV: De goda exemplen

Lena Lärneklint, personaldirektör på Göteborgs Energi AB, valde att medverka på workshopen den 28 oktober för att berätta om hur de på Göteborgs Energi utvecklar och kvalitetssäkrar sin rekryteringsprocess ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Förutom Lena Lärneklint bjöds Sophie Linghag, genusforskare på KTH, in för att tala på workshopen den 28 oktober. Hon skulle bidra med faktiska forskningsresultat om att jämställda arbetsplatser har ett positivt samband med ett företags affärsvinster och hur det står till med jämställdheten i dagens rekryteringsprocesser. Syftet med detta var att skapa en förståelse för de problem och utmaningar som finns när det gäller jämställd rekrytering.

Veronika Norén, PA-konsult på Tekniska Verken i Linköping, var en av talarna på workshopen den 1 december och skulle berätta om hur praktikplatser ökat mångfalds- och jämställdhetsarbetet inom organisationen och utvecklat bolagets rekryteringsprocess. Även Per Öhrnström från Bizcat var inbjuden som talare den 1 december och skulle presentera utvecklingen av ett spridningsprojekt omfattande export av svensk fjärrvärmekompetens. Ett projekt som väckt stort intresse bland energibolagen i landet.

Branschdelen HUV: Marknadsföring och respons

Intresset för workshopen var lågt hos målgruppen. Inbjudan gick ut i Hållbar utveckling Västs nyhetsbrev och i ett direktutskick till de energibolag som deltog på Svensk Energis Workshopserien annonserades på HUV:s webb och på Svensk Fjärrvärmes webb samt medlemstidning. Tyvärr gick Svensk Fjärrvärmes direktutskick till målgruppen ut sent, vilket kan vara en av orsakerna till ett lågt intresse. Workshopen den 28 oktober fick slutligen ställas in. Efter samråd med Svensk Fjärrvärme beslutades att göra ett försök till för att locka målgruppen till workshopen. Programmet för den planerade workshopen den 1 december stuvades om så att den även rymde Sophie Linghags föredrag. (Bilaga 9)

Inför workshopen den 1 december intensifierades marknadsföringen. Två medarbetare på HUV genomförde en **rundringning** till personal- och rekryteringsansvariga på 30 medlemsföretag i Svensk Fjärrvärme, för att marknadsföra workshopen. Flertalet svarade att ämnet var intressant men inte hade möjlighet att delta beroende på andra prioriteringar internt i verksamheten under hösten. Detta kan tolkas som att intresse möjligen kan finnas i dessa bolag för aktiviteter längre fram i tiden. Fem bolag var inte alls intresserade av projektet och hänvisade till resursbrist samt att de prioriterade annat i verksamheten. De energibolag som under rundringningen visade intresse för projektet under hösten 2010 var Göteborg Energi AB, Gislaved Energi, Tekniska Verken i Linköping,

Borås Energi AB, Kungälv Energi AB, Varberg Energi AB, Vimmerby Energi AB och Jönköping Energi AB.

Svensk Fjärrvärme intervjuade projektledaren på Hållbar utveckling Väst om resultatet med den inställda workshopen och publicerade denna på webb och i medlemstidning, i ett försök att lyfta frågan ytterligare bland medlemsföretagen. (Bilaga 10) Svensk Fjärrvärme gjorde även ytterligare ett direktutskick till personal- och rekryteringsansvariga på medlemsföretagen. Kontaktpersonerna på Svensk Fjärrvärme har även löpande informerat om projektet internt i sin verksamhet och försökt sprida informationen i andra forum, så som konferenser och möten med målgruppen i olika sammanhang.

Branschdelen HUV: Intervju med medverkande organisationer

I ett försök att ta till vara på intresset från de organisationer och företag som valt att medverka vid workshoparna har Hållbar utveckling Väst **intervjuat** och samtalat med nyckelpersoner som varit involverade i framtagandet av workshopserien, eller på annat sätt i programmet, om deras syn på jämställd rekrytering och bett dem resonera kring varför intresset varit så svalt från målgruppen. Dessa intervjuer återfinns även på projektets hemsida, så att målgruppen har möjlighet att ta del av dem i efterhand.

Patrik Holmström, affärsutvecklare, Svensk Fjärrvärme

- Det är viktigt med en jämställd rekrytering då det i energibolagen är en fråga om demokrati, säger Patrik. Energibolagen ägs ofta av kommunen och då borde man avspegla väljarkåren och samhället. Därtill kan man lägga effektiviseringsaspekten. En heterogen grupp ger bättre avkastning och för verksamheten är det bättre med en heterogen arbetsgrupp. Fördelarna med jämställd rekrytering är även att hela samhället utgör en rekryteringsbas då man inte utesluter någon. Som det är idag har energibolagen en viss ålder- och könsstruktur som kan bli jobbig att förändra.

- Det kan komma upp jobbiga intressekonflikter vid strukturförändringen, det är svårt att bryta redan invanda mönster, säger Patrik. Man får pröva sig fram och försöka att rekrytera bredare.

Medlemsföretagens svaga intresse för workshopserien om ”Jämställd rekrytering och förändringskompetent ledarskap” kan bero på att de som var inbjudna upplever att de har annat som är angelägnare och att det kanske saknas kraft och ork att genomföra de förändringar som krävs, menar Patrik.

(Bilaga 11)

Catarina Jäderberg, Kommunikationsstrateg/forskningsinformatör, Svensk Fjärrvärme

Även om energibolagen inte varit så lätta att få med till workshopserien så har intresset för jämställd rekrytering enligt Catarina ökat internt inom branschorganisationen. Svensk Fjärrvärme kommer enligt henne att utreda möjligheterna till fortsatta insatser inom temat jämställd rekrytering.

Klara Adolphsson, Ledarskapskonsult på Ledarna Sveriges Chefsorganisation

Klara Adolphson anser att det för arbetsgivare är viktigt att jobba med jämställd rekrytering och bredda perspektivet till att fokusera mer på vad kompetens innebär. De företag som lyckats har ställt sig frågan *Vad är kompetens för oss? Vad betyder kompetens? Och Vad för kompetens behöver vi om tio år?* Gör man det så lyfter man blicken och letar bredare vilket får till följd att även kompetensen på företaget breddas.

(Bilaga 12)

Veronika Norén, PA-konsult på Tekniska Verken i Linköping

Veronika Norén, menar att det svalt intresset bland energibolagen för workshopserien om "Jämställd rekrytering och förändringskompetent ledarskap" kan ha att göra med att det är lätt att ha synpunkter men att det är svårt att faktiskt gå till handling. Tekniska Verken arbetar aktivt med jämställdhets- och mångfaldsfrågor med sin handlingsplan för lika behandling och arbetar med att medvetandegöra förutfattade meningar, lönekartläggningar osv. Vad som drog igång processen var en vilja att inte göra fel. Det finns ingen anledning att diskriminera någon.

(Bilaga 13)

Sophie Lingshag, forskare i genus, organisation och ledning på KTH

Sophie Lingshag konstaterar att det i de olika branscherna och på arbetsplatserna idag ser olika ut gällande jämställd rekrytering. Energibranschen står idag inför en stor generationsväxling, hur kan detta påverka jämställdhetsarbetet i branschen? Sophie Lingshag menar att generationsväxlingen automatiskt inte kommer att medföra jämställdhet: *–De svårigheter som finns idag kring att implementera jämställd rekrytering ligger i att vara medveten. Det handlar om att förstå att kompetens nästan alltid är ett könsmärkt fenomen. I kompetens finns inbyggda föreställningar om vad som passar och är lämpligt för endera könet. När kvinnor och män uppvisar samma beteende tolkas det ofta olika utifrån uppfattningar om kvinnlighet och manlighet. Det gäller att förstå att det vi ser i praktiken färgar oss. Trots jämställda värderingar inom företag så finns det fortfarande en mansdominans på chefsnivå och det påverkar unga*

anställdas syn på vad en chef är. Det handlar om att vara medveten om att det inte går att hitta en könsneutral uppfattning av vad kompetens är, säger Sophie Linghag.

(Bilaga 14)

Branschdelen HUV: Analys av varför energibranschen inte nappade

Tidsbrist uppges som ett skäl till varför så få visat intresse för att delta i workshops en heldag. En annan orsak till så få anmälningar kan ha varit att workshoppen marknadsfördes som en serie och deltagaravgiften omfattade båda tillfällena. Grundtanken var dock att deltagarna skulle arbeta med hemuppgifter mellan workshoppen och att workshopserien skulle ge en röd tråd åt målgruppens jämställdhets- och rekryteringsarbete. En del upplevde kanske att man inte hade möjlighet att avsätta tid för två heldagar så tätt inpå varandra.

Även om det är oklart varför energibolagen inte valt att delta på workshopparna är det ett intressant resultat. Särskilt som Svensk Fjärrvärme upplever ett stort tryck från sina medlemsföretag om stöd i hur företagen och branschen ska hantera den stora generationsväxling som är att vänta. Även vid Svensk Energis Rekryteringsträff kretsade diskussionen kring nödvändigheten att utveckla företagets rekryteringsprocess och arbeta för att såväl det enskilda företaget som branschen ska bli attraktiv. En anledning till att intresset var svalt för workshopserien kan helt enkelt vara att energibolagen, och i viss mån branschen, ännu inte ser kopplingen mellan en jämställd rekrytering, en attraktiv arbetsplats och lönsamhet i företaget.

Catarina Jäderberg på Svensk Fjärrvärme är förvånad över energibolagens respons på projektet och menar att detta än mer visar på att branschföreningen måste arbeta vidare med att lyfta frågan mot sina medlemsföretag. Även Hållbar utveckling Väst tror att frågan måste drivas ytterligare. Eventuellt med ett annat koncept, kanske i form av mer riktade åtgärder mot specifikt utvalda företag som är motiverade att arbeta med jämställd rekrytering. De energibolag som har visat intresse för projektet är Göteborg Energi AB, Gislaved Energi, Tekniska Verken i Linköping, Borås Energi AB, Kungälv Energi AB, Varberg Energi AB, Vimmerby Energi AB och Jönköping Energi AB. Rimligen kan dessa företag vara de första bolagen att kontakta vid ett fortsatt arbete inom området.

4. Rådgivardelen – hur kan energi- och klimatrådgivningen bättre nå kvinnor?

Ett antal workshops och olika träffar för energi- och klimatrådgivare i regionerna har arrangerats. Syftet med dessa har varit att diskutera fram olika metoder för att bättre kunna nå kvinnor med energi- och klimatrådgivning. Fokus har varit på kvinnor men det är ett sätt att göra rådgivningen bättre för alla, genom att ta in ett genusperspektiv kan man tänka annorlunda och genomföra rådgivningen på andra sätt.

Verksamheten har genomförts på följande sätt: Inledande träffar med energi- och klimatrådgivarna i respektive region där projektet har presenterats för energi- och klimatrådgivarna, därefter har idéerna från energi- och klimatrådgivarna på metoder bollats med den regionala representanten från Studieförbundet Vuxenskolan för att hitta lämpliga och genomförbara metoder att testa. Träffarna och workshoppen redovisas i Tabell 1 nedan. Nästa steg var att testa metoderna ute på fältet hos de intresserade energi- och klimatrådgivarna.

Datum	Plats	Deltagare	Ämne	Kommentarer
2009-04-15	Mönsterås	EKR-nätverket		Bilaga 15
2009-05-27	Öckerö	EKR-nätverket	Presentation av projektet och planering av workshop	Bilaga 16 och 17
2010-02-10	Herrljunga	4 EKR samt Studieförbundet Vuxenskolan	Workshop för att finna metoder att testa.	Bilaga 18
2010-05-25	Tidaholm	EKR-nätverket	Workshop om testade metoder	Bilaga 19
2010-09-30	Borgholm	EKR-nätverket	Att se kunden – normer och bemötande	
2010-11-30	Vänersborg	EKR-nätverket	Redovisning av metoder och votering	Bilaga 20

Tabell 1 Träffar och möten EKR

Hemma- hos- kvällar om solvärme genomfördes i Strömstad, Munkedal, Tanum, Uddevalla och Dalsland. Aktiviteten marknadsfördes via annonser i lokaltidningarna. Målgrupp var alla som funderar på solfångare, dels nybyggare och dels de som har ett värmesystem som de vill utveckla. Träffarna arrangerades tillsammans med lokala solinstallatörer och de boende i en villa där respektive installatör hade satt in en solenergianläggning. Rådgivaren och installatören höll var sitt föredrag på 20 – 30 minuter och deltagarna fick ställa frågor och titta på installationen. Installatörerna ombads att förklara tekniken snarare än produkten och Björn Osbeck EKR i Uddevalla tycker att de var bra på att hålla sig opartiska.

Träffarna hölls i maj 2010 och var planerade så att solen fortfarande skulle vara uppe och anläggningen vara igång på kvällen när det var dags att titta närmare på installationen. På åtta träffar kom 150 personer. Ungefär en tredjedel var kvinnor som kom både ensamma och tillsammans med

sin man. Björn upplevde att kvinnorna var aktiva på träffarna och ställde mycket frågor. Andelen kvinnor motsvarar ungefär andelen kvinnor som ringer telefonrådgivningen i norra Bohuslän. Många som kom var över 50 år och äldre, men det kom även folk i andra åldrar och barnfamiljer. Totalt sett är Björn nöjd med träffarna som har lockat många och intresserade deltagare. Nu planerar ha och hans kollegor att genomföra samma slags träffar för pelletsannonser och värmepumpar.

EKR via SFI syftar till att nå invandrare och främst invandrarkvinnor. Metoden har testats i Vimmerby och i Uddevalla. Både Emma Birgersson (EKR Vimmerby) och Roger Stenström (EKR Uddevalla) tycker det fungerade utmärkt. Roger Stenström EKR i Uddevalla berättar att han förklarar kWh på en mycket grundläggande nivå och att han visar mycket bilder och pratar konkret om elräkningar. Informationen tar cirka 40 minuter i anspråk. Roger gör en presentation två gånger per grupp vilket ger mycket frågor. Både Emma och Roger inledde metoden genom att ta kontakt med kommunens representant för "Svenska För Invandrare" (SFI) och förde en diskussion om att besöka deras undervisning och föreläsa på energitemat. Eftersom att olika länder har olika uppfattning om energi och att kunskapen kring just förbrukning är generellt ganska låg.

"Eftersom att SFI inte bara handlar om språket, utan även också samhälle och kultur, såg man ett behov av att introducera dessa frågor"

Emma Birgersson EKR Vimmerby

Eftersom att det oftast är kvinnorna som sköter och står för den stora delen av förbrukningen i hemmen så gick Emma ett steg längre efter det inledande besöket hos SFI. Man formade grupper som bestod bara av kvinnor och fokuserade mer på energifrågor som var direkt kopplade till hemmet, t.ex. matlagning, städning, tvätt, inköp osv. Man gjorde detta för att upplysa kvinnorna om hur de kunde göra energibesparingar i hemmet som gagnade både miljö och deras ekonomi. För ofta så har de som läser på SFI en ganska knaper ekonomi, och några hundralappar kan göra mycket för dem. Genom att med hjälp av broschyren Energispartips för invandrare gick man igenom rum för rum tillsammans med kvinnorna. Där presenterades goda exempel och visade deltagarna vilka olika åtgärder man kunde vidta effektivisera sin energikonsumtion i hemmet. Efter att Emma genomfört några föreläsningar om energieffektivisering för kvinnorna så meddelade Kerstin Merkel på SFI att några av deltagarna hade uttryckt intresse om att lära sig mer energibesparingar. Det rörde sig om ett tiotal personer som gärna skulle vilja ha lite fördjupning. Till de fördjupade föreläsningar tog Emma hjälp av Lena Eckerberg, projektledare på Energikontor Sydost, som har jobbat mycket med energifrågor kopplade till lärande och livsstil. Tillsammans tog de med sig olika sorter hushållsapparater som kvinnorna kunde laborera med, t.ex. ta reda på vilket som var det effektivaste sättet att koka på. De fick prova olika sorters lösningar, jämföra tider och fick även lära sig att ta reda på hur man mätte upp förbrukningen i olika apparater och exempel på vad olika apparater har för genomsnittsförbrukning. Det bjöds även på studiebesök på den lokala fjärrvärmeanläggningen för att visa hur fjärrvärmeproduktion och försörjning gick till. Bilaga 21

Ljusdesignkvällar genomfördes i Ulricehamn av Susanne Arneborg, energi- och klimatstrateg och tidigare energi- och klimatrådgivare i Ulricehamns kommun samt en professionell ljusdesigner. Målgruppen var de som inte brukar komma på energirådgivningsaktiviteter och framförallt kvinnor. Tanken var att locka med design och inredning, men att deltagarna skulle lära sig om energibesparing

på köpet. Det kom 30 – 35 deltagare och några få av dem var män, så målet att locka kvinnor uppnåddes.

- Det var personer som var mycket intresserade av inredning, säger Susanne. Men, man får inte tro att kvinnor är ointresserade av teknik. De som var där var mycket intresserade av de olika tekniska lösningarna, ställde frågor och ville titta på materialet som ljusdesignern visade upp. Det var en sådan där aktivitet när folk inte ville gå hem! De stannade kvar och ville diskutera.

Det är viktigt hur en sådan här aktivitet marknadsförs, precis som för alla energi- och klimatrådgivningsaktiviteter. I Ulricehamn genomfördes kvällen som en del av miljöveckan ”Gröna Pärlor” och i samarbete med kulturförvaltningen. Veckan som helhet hade annonser med program i lokaltidningen, på kommunens webb och det delades även ut flygblad. Deltagare behövde inte föranmäla sig. Lokaltidningen skrev dessutom redaktionellt om miljöveckan. Dessutom lockades deltagare med att de kunde vinna två timmars privat rådgivning från ljusdesignern i sitt eget hem.

Ljusdesignkvällen krävde endast lite resurser, både tidsmässigt och pengamässigt. Detta mycket tack vare att det var en del av ett större sammanhang – miljöveckan. Susanne uppskattar att hon lade ut totalt 10 000 kr på att anlita ljusdesignern och att annonsera, samt mycket lite tid. Konceptet med ljusdesign har återvunnits i en ny rådgivningsaktivitet i Ulricehamn – Klimatsmart livsstil – där fyra familjer ställer om till en klimatsmartare livsstil med hjälp av expertcoacher.

Klimatsmart livsstil genomförs av Ulricehamns kommun i samarbete med Hållbar utveckling Väst. Projektledare för aktiviteten är EKR Lennart Holmberg i Ulricehamn. Fyra familjer i Ulricehamn coachas till en klimatsmartare livsstil med hjälp av experter inom energi, belysning, resande och mat. De bloggar på <http://klimatsmartlivsstil.wordpress.com/> om sina upplevelser och följs dessutom i en reportageserie i Ulricehamns Tidning.

Tankarna bakom projektet Klimatsmart livsstil är flera: Många ska nås genom tidningen och sociala medier. De ska beröras på ett annat sätt än normalt när man kommunicerar energirådgivning, kommunikationen fokuseras på känslan och upplevelsen av att ställa om snarare än det tekniska. Idén bakom det är att det personliga berör mer, det är lättare att ta efter en familj eller person som man känner igen sig i än att ta efter tekniska råd och fakta utan personlig avsändare. Dessutom är förhoppningen att de fyra deltagande familjerna ska komma en god bit på vägen till ett klimatsmartare liv och att deras förändringar ska bli bestående tack vare den fördjupade hjälpen de får.

Konceptet är uppbyggt kring tre teman – boende, transporter och konsumtion. För varje tema hålls en tematräff där deltagarna får träffa en expert inom området och göra någon aktivitet eller workshop tillsammans med denne. I samband med detta får de också ett uppdrag att utföra och rapportera. Projektet genomförs på ungefär fyra månader och Lennart uppskattar att han lägger 25 procent av sin tid på projektet under den perioden. De största skillnaderna mot konventionell rådgivning tycker han är samarbetet med många olika resurser inom kommunen och att det sker i projektform. Mycket tid går till att samordna, planera och hitta och planera tillsammans med externa

experter. Han uppskattar att omkostnaderna för experter och annonsering ligger på ungefär 30 000 kronor.

Energiutbildning för personalen på äldreboendet Västanvinden genomfördes av Lise-Lotte Boldt, energi- och klimatrådgivare i norra Bohusläns kommuner. Lise-Lotte och hennes kollega Roger Stenström träffade personalen på äldreboendet Västanvinden i Uddevalla på deras ordinarie arbetsplatsträffar och höll ett energiföredrag för dem. Personalen som har deltagit i träffarna på Västanvinden är ungefär 40 personer, alla utom två är kvinnor. De flesta är 25 år eller äldre.

Föredragen handlade om energi och hur det är kopplat till miljö- och klimatfrågor. Totalt var rådgivarna med på fyra träffar för att kunna täcka in all personal på äldreboendet som arbetar olika pass. Varje gång avslutade man med en fri diskussion. Syftet med föredragen var att försöka nå ut med energiråd i verksamheten men även att personalen skulle tillämpa energiråden i sitt eget hem. Tillsammans med EKR gick personalen igenom hur man skulle kunna energieffektivisera verksamheten och man gjorde en energikartläggning och tog fram checklistor. En åtgärd som har gjorts på Västanvinden är att ta bort en gammal frys som stod tom och de pratar även om att stänga av frysar i vårdtagares lägenheter då många av dem ändå inte klarar att laga mat. De tvättar mycket och har diskuterat lösningar med tvättpåsar för att kunna fylla tvättmaskinerna utan att blanda ihop vårdtagarnas tvätt. Även på de andra arbetsplatser som har besökts så har åtgärder genomförts och det har även bildats energigrupper. Lise-Lotte tror att det här är ett bra sätt att nå kvinnor med energi- och klimatrådgivning, istället för att kämpa med att få dem till traditionella energikvällar.

- Om man kommer på arbetstid är det lättare för kvinnor att få tid. Jag tror det är svårt för kvinnor och för folk i allmänhet, speciellt i barnfamiljsåldern, att komma ifrån på kvällstid. Vi fortsätter med att erbjuda oss att komma till arbetsplatsträffar, det har vi tyckt varit väldigt bra. (Lise-Lotte Boldt)

Lise-Lotte säger att man kommer att fortsätta erbjuda energi- och klimatrådgivning till verksamheter i kommunen via arbetsplatsträffar eftersom man tyckt att arbetssättet varit väldigt bra.

Föreläsning på temat klimatsmart livsstil. Genom att lämna traditionella föreläsningssämnerna och prata generellt om livsstilmönster och kloka val var syftet att locka fler kvinnor än vanligt till kvällsföreläsningar dels i Karlskrona och dels i Älmhult. I Karlskrona inbjöds Per Hansson från naturskyddsföreningen – och Energikontor Sydost att prata om kloka val. På kvällen presenterades en speciell solfångarutbildning enbart för kvinnor som tagits fram av Studieförbundet Vuxenskolan i samverkan med projektet Energi i ett genusperspektiv. Detta har resulterat att en tjejkurs om solfångare togs fram på initiativ med Studieförbundet Vuxenskolan i Karlskrona, vilket presenterades på en informationskväll under rubriken "Klimatsmart Livsstil", bilaga 22. På informationskvällen deltog 17 kvinnor och 14 män. Solfångarkursen genomfördes inte då det kom in för få anmälningar trots intensiv handpåläggning av kursen. På föreläsningen med Pär Holmgren kom ca 160 elever från gymnasiet och högskolan (inga specifika namnlistor avseende skolor och högskolor finns tillgängliga) samt 33 kvinnor och 20 män. Detta följdes upp med en medverkan på hälsoveckan genom medverkan på den lokala mässan. Energi- och klimatrådgivare Tina Larsen bedömer dessa två aktiviteter som mycket effektiva att nå den kundgrupp hon normalt inte når så lätt.

Enkätundersökning om de olika metoderna

Energi- och klimatrådgivarna fick under november och december 2010 besvara en enkät hur de bedömde de olika metoderna.

Resultatet visar att de flesta EKR kan tänka sig att i första hand genomföra "Hemma-hos-träffar" och Energirådgivning via arbetsplatsträffar. Även Ljusdesignträffar och information via SFI var många EKR intresserade av att genomföra men där var flera lite mer tveksamma. Klimatsmart livsstil var det projekt som man trodde minst på. (Bilaga 15).

	Jätteintressant	Kanske intressant	Totalt
"Hemma-hos-träffar"	21	3	24
Rådgivning SFI	10	12	22
Ljusdesign	17	7	24
KlimatSmart Livsstil	11	6	17
Rådgivning på arbetsplats	17	7	24

Tabell 2 enkätresultat metoder som EKR kan tänka sig

Kommentarer på frågan "Vilka målgrupper skulle du vilja nå ut till bättre än idag?" besvarades bland annat med "Invandrare, kvinnor och företagare" och "Hushåll och företag betr. transporter och mat", samt "Nya husägare, oavsett om de har ett nytt eller gammalt hus".

EKR tillfrågades: "Vad saknar du idag avs. utbildning/informationsmaterial som skulle stötta dig i ditt uppdrag som EKR?" Ett urval av svaren som EKR föreslår är: Färdiga koncept för att möta olika målgrupper, praktiska analysmetoder vid besök samt transport- och matinformation.

Utbildning för energi- och klimatrådgivarna - Hur styrda är vi av normer och förutfattade meningar?

Energi- och klimatrådgivarna i Sydost bjöds in till en workshop som handlade om att se kunden. Workshopen leddes av jämställdhetsexperten Christina Ahlzén som lyfte fram förutfattade meningar och ställde frågor kring dem.

Under de senaste decennierna har Sverige gått från att vara ett relativt homogent och sammanhållet land till ett land där människors skiljer sig allt mer från varandra i identitet, vilja och livsvillkor. Svenska kvinnor finner sig inte längre i att bilförsäljaren vänder sig bara till hennes man, två pappor blir sårade om förskolepersonalen frågar efter mamman och alltfler kommer från andra kulturer och har andra intressen och behov än vi är vana vid.

Det gäller även energisektorn. För att vinna framtidens kunder på en hårt konkurrensutsatt marknad behöver man se över vilka förutfattade meningar som styr verksamheten och till vem den är riktad. Det är obruten mark och det finns många frågor. Vem tilltalas av informationsmaterialet? Hur bemöter vi våra kunder? Vilka ord använder energirådgivaren för att förklara hur fjärrvärme fungerar? När vi fram till alla våra kunder på bästa sätt eller åker våra utskick rakt ned i papperskorgen hos några? För att sätta igång tankar och processer bjöds energi- och klimatrådgivarna in till en workshop med frågor och tankar runt bemötande. Hur fungerar normer? Vad är norm och hur det påverkar våra liv. Vem är "den typiske kunden" och vilka frågor personen ställer. Vad har personen för intressen? Vad vill personen veta? Vilken kompetens/vilka förkunskaper

har personen? Vad har energi- och klimatrådgivaren för kapacitet att upptäcka och möta ovanliga frågor och behov hos kunden. Språksvårigheter? Våldigt mycket eller väldigt lite teknisk kunskap? Ovanliga boendeformer?

Utvärderingen efter workshopen visade att de flesta av deltagande EKR upplevde att workshopen varit bra eller mycket bra och att diskussionerna hade varit nyttiga för deras yrkesutövning. Någon kommenterade workshopen med *"Bemötande är en viktig del i vårt arbete. Vi är till för allmänheten och det tar tid att lyssna på kunden. Tid som vi har tillbaka i form av nöjda kunder som får bättre råd."* en annan EKR menade att *"Jag hade gärna haft en heldag med temat "Se kunden". Det blir intressanta diskussioner när man går lite utanför ramarna på den ordinarie rådgivningen och faktiskt diskuterar hur vi arbetar, vilka fördomar man har, vilka antaganden man kan göra utan att vara medveten om det"*

Slutsatsen är att det viktigt att inte bara utbilda och diskutera specifika energifrågor för energi- och klimatrådgivarna. Det är också viktigt att utbilda dem i kommunikation och bemötande av kunder med olika bakgrund och med olika behov.

Bilaga 23

5. Slutsats och erfarenheter

När man arbetar med jämställdhetsfrågor är det viktigt att inte bidra till att förstärka de traditionella rollerna. För att förstå processer kan man förenkla och titta på grupper och individer som företrädare för grupper. I verkligheten handlar det om att se förbi grupperna och låta individerna komma till sin rätt.

Tänk alltid på att ord som manligt, kvinnligt, genus inte står för några egenskaper hos enskilda individer, utan har en viss betydelse i ett visst socialt, historiskt och kulturellt sammanhang. Se alla som individer och ge dem chans att bidra – det är vad jämställdhetsarbete i praktiken innebär.

Branschdelen

Hållbar utveckling Väst tror att det är nödvändigt att hitta andra vägar än just att arrangera workshops för att utveckla energibranschens jämställdhets- och rekryteringsarbete, eftersom trots idoga försök att få ihop deltagarunderlag så var intresset för tamt. En möjlig väg är att samarbeta närmare med energibolagen på deras "hemmaplan". Via Svensk Fjärrvärme är det möjligt att få kontakt med ett eller ett par olika motiverade energibolag som är villiga att satsa på att lära sig mer om hur de kan förbättra sin rekryteringsprocess mot en mer jämställd och lönsam rekrytering. Att Energikontor Sydost lyckades nå betydligt längre med det konkreta arbetet beror på att ESS lyckades via Svensk Energi och underhandskontakter, pricka in och fånga de energibolag som var beredda att ta steget – just på sin hemmaplan. Detta lyckosamma arbete förutsatte dock de extra resurser för arbetet som den ansökan till SKL gav, som i sin tur möjliggjorde ett konkret och aktivt stöd i arbetet med en jämställdhetsexpert.

Den främsta garanten för långsiktighet i arbetet i ett vinstdrivande företag är att jämställdhets- och mångfaldsarbetet blir en del av företagsfilosofin, varumärket och styrdokument. Ansvaret för frågan

bör ligga på högsta ledningen. Så har skett i båda företagen i Sydost som deltog aktivt i projektet. De har båda sedan lång tid tillbaka ett arbete med jämställdhet och jämlikhet som personalfråga (som dock ser lite olika ut på de båda företagen) och har nu tagit till sig jämställdhet som en verksamhetsfråga, som en fråga om framtida lönsamhet, ett sätt att nå nya kundgrupper och kunna erbjuda redan befintliga eller nya produkter till dessa. De har också fått en djupare insikt i vad detta ställer för krav på företagen som sådana och de normer som råder i organisationen. Företagen känner en viss oro för att stöta på motstånd i det fortsatta, långsiktiga arbetet med jämställdhets- och jämlikhetsintegrering. Eftersom de började i stort sett från noll har ett år varit alldeles för kort tid för att genomföra mer genomgripande förändringar i företagen och mycket arbete återstår. Ledningen är beredd att axla ansvaret men är samtidigt oroliga för att få nyckelpersoner ute i verksamheten emot sig, bland de grupper som inte omfattats av årets arbete. De förväntar sig att arbetet kommer att vara både tids- och tålamodsprövande.

Trots detta formulerar de sig i termer av att det är absolut nödvändigt och helt oundvikligt att se, erkänna och anpassa sig till människors olikhet, om deras företag skall kunna fortleva och vara lönsamma på längre sikt. Det är ett tänk de inte kommer att kunna vara utan. Arbetet har också redan inletts genom att de deltar med nyckelpersoner på respektive kommuners mångfaldsdagar, de uttrycker en vilja att ta tillvara på de möjligheter som finns i till exempel personaldagar, strategiska diskussioner och verksamhetsutveckling för att driva arbetet vidare och tar flera exempel på hur de tänker att detta skall ske.

Rådgivardelen

Flera av de metoder som använts av EKR i projektet har varit framgångsrika och flera av rådgivarna kommer att arbeta vidare med dem. En enkät och votering som genomfördes om vilka metoder EKR kan tänka sig att använda sig av i framtiden för att nå ut till speciellt kvinnor när det gäller energi- och klimatrådgivning. Resultatet visar att de flesta EKR kan tänka sig att i första hand genomföra "Hemma-hos-träffar" och Energirådgivning via arbetsplatsträffar. Även ljusdesignträffar och information via SFI var många EKR intresserade av att genomföra men där var flera lite mer tveksamma. Klimatsmart livsstil var det projekt som man trodde minst på. Energi- och klimatrådgivarna generellt är tacksamma för idéer och koncept som kan utvecklas lokalt.

Det finns också intresse att utveckla den delen som handlar om kundbemötande och kommunikation ytterligare.

6. Spridning av resultat, media

Förutom annonsering i lokalpress kopplat till de olika aktiviteterna så har en artikel i Energirådgivarnas nyhetsbrev publicerats med rubriken "*Nya grepp för att nå kvinnor med energi- och klimatrådgivning*"

http://www.energiradgivarna.com/siteadmin/upload/pdfarkiv/dialog_5_10_low.pdf

En särskild webbplats håller i dagarna på att färdigställas för projektet där metoderna och erfarenheterna från utvärderingen av dem publiceras på ett lättillgängligt sätt. All information kommer finnas i ett format som är lätt att skriva ut för läsaren för att kunna fungera som en elektronisk broschyr.

Projektet nämndes i plenum på Kraftsamling 2009 och hade en skärmutställning på Kraftsamling 2010. Resultat från arbetet redovisades delvis på Energiting Sydost i november 2010, på SKLs stora jämställdhetskonferens i november 2010. Dessutom är avsikten att redovisa den på Energitinget 2011.

Dessutom finns projektet presenterat på Energikontor Sydosts hemsida och på Hållbar Utveckling i Västs hemsida.

Bilaga 25 och bilaga 10.

7. Indikatorer

1.1	En sammanställning av befintliga undersökningar av genusperspektiv och jämställdhet i energibranschen.
1.2	Minst 10 företag kontaktas per deltagande region.
1.3	Minst 3 tematräffar per region Minst 3 företag på den första träffen
1.4	Minst 4 företag signerar en avsiktsförklaring för fortsatt medverkan
1.5	Minst 2 pressmeddelanden till branschpress
1.6	En utvärdering per region inkl enkät.
2.1	En sammanställning av befintlig data
2.2	En tematräff per region Minst 20 EKR på inledande tematräff
2.3	Minst 2 pressmeddelanden
2.4	Minst 4 koncept metoder per region ska testas
2.5	En utvärdering per region
2.6	Minst 50 % av deltagarna tycker grundkoncepten är bra användbara

8. Bilagor

- Bilaga 1: Förstudie energibranschen
- Bilaga 2: Förstudie energi- och klimatrådgivare
- Bilaga 3: Möte med energibranschen
- Bilaga 4: Möte med energibranschen
- Bilaga 5: Ansökan SKL
- Bilaga 6: Rekryteringsträff branschen
- Bilaga 7: Rekryteringsträff branschen
- Bilaga 8: Program workshopserie
- Bilaga 9: Program workshop 1 december
- Bilaga 10: Intervju Svensk Fjärrvärmes medlemstidning
- Bilaga 11: Intervju Patrik Holmström
- Bilaga 12: Intervju Klara Adolphson
- Bilaga 13: Intervju Veronika Norén
- Bilaga 14: Intervju Sophie Lindhag
- Bilaga 15: Minnesanteckningar EKR-nätverket
- Bilaga 16: Workshop EKR Nätverket
- Bilaga 17: Workshop EKR Nätverket
- Bilaga 18: Workshop EKR Nätverket
- Bilaga 19: Workshop EKR Nätverket
- Bilaga 20: Workshop EKR Nätverket
- Bilaga 21 SFI
- Bilaga 22: Klimatsmart livsstil
- Bilaga 23: Workshop "Se kunden"
- Bilaga 24: Pressmeddelanden