

Regional mötesplats för social hållbarhet

Regional mötesplats för social hållbarhet är ett regionalt forum för kunskaps- och erfarenhetsutbyte som ska bidra till att utveckla Gävleborg på ett socialt hållbart sätt. Ungefär två gånger per år arrangeras konferenser, workshops eller webinarium som syftar till att öka kunskapen om olika sociala hållbarhetsfrågor och hur de hänger ihop; bidra till att samverkan för social hållbarhet stärks inom länet; identifiera behov, utmaningar och möjligheter inom social hållbarhet.

Regional mötesplats för social hållbarhet finns också på regionogavleborg.se/motesplatsocialhallbarhet och genom detta nyhetsbrev. Har ni något ni vill dela med er av? Hör av er via kontaktuppgifter på länken ovan.

NYHETSREVE 5, 2019 - TEMA: JÄMSTÄLLDHET

Hallå där!

Hej Helena Roswall - berätta om ert arbete!



Mitt namn är Helena Roswall och jag jobbar som strateg i social hållbarhet med inriktning; integration, på Enheten Social hållbarhet, Gävle kommun.

Inom ramen för arbetet med det kommunövergripande styrdokumentet Socialt hållbarhetsprogram jobbar vi med **jämställd integration** på flera olika sätt. Målet med arbetet är att det ska vara jämställda och jämlika villkor exempelvis när det handlar om förutsättningar för att utbilda sig och bli en del av arbetsmarknaden.

Hur har ni arbetat?

Vi började med att undersöka om vi hade all statistik vi behövde och tog också fram könsuppdelad statistik kopplat till olika verksamheter. Medarbetare fick också diskutera vilka jämställdhetsutmaningar de såg i sina respektive verksamheter.

Utifrån denna bakgrund har vi bland annat tagit fram och genomfört en processutbildning i inkluderande bemötande för medarbetare. Utbildningen startade också i statistik/nuläge och i strukturer som påverkar samhället exempelvis genussystemet, normer och olika makt- och statusordningar. Fokus låg sedan på att deltagarna skulle "titta på sig själva" i sina respektive yrkesroller utifrån exempelvis fördomar och makt. När skapas ojämställdhet och ojämlikhet i våra verksamheter?

Andra exempel på arbete för en jämställd integration är att vi haft föreläsningar och diskussioner med deltagare/nyanlända på Sfi med praktik i Gävle och vi har också i samverkan med Högskolan i Gävle gjort intervjuer med utlandsfödda kvinnor.

Vad har varit svårt i ert arbete?

Det kan vara både svårt och jobbigt att "titta på sig själv" och inse att jag i min yrkesroll befinner mig i en maktposition. Det kan också vara svårt att ändra arbetssätt och rutiner och också insikten om att det är ett ständigt pågående arbete som en inte blir klar med.

Vad har ni lärt er? Har ni hunnit märka några resultat?

Arbetet har lett till vissa förändringar i arbetssätt och rutiner, till exempel hur medarbetare samtalar med deltagare. Arbetet har också lett till ett ökat reflekterande perspektiv i många olika sammanhang.

Vad skulle du skicka med till andra som blir inspirerade av det arbete ni gjort?

Börja i statistiken och reflektera över vad den säger er. Det är också viktigt att ni är flera olika aktörer som tar fram och reflekterar över statistiken, eftersom ni har olika perspektiv och tankar kring varför den ser ut som den gör. Det är också viktigt att ha ledningen med sig i förändringsarbetet, att det finns styrdokument på plats och att berörda chefer stöttar och är en del av arbetet.

TIPS

Tidiga och samordnade insatser (TSI)

Genom tidiga och samordnade insatser, TSI, ska alla barn och unga få stöd i ett tidigt skede av en ogynnsam utveckling. Därför krävs en förbättrad samverkan mellan skolan/elevhälsan, hälso- och sjukvården och socialtjänsten.

I arbetet med regeringsuppdraget följer Socialstyrelsen 36 utvecklingsarbeten i landet. Syftet är att identifiera hinder och framgångsfaktorer för samverkan och därmed få kunskap om vad som behövs för att etablera hållbara strukturer för TSI i kommuner och regioner.

[Läs mer om TSI](#)

Tecknad film lyfter vikten av tidiga insatser till barn



Barn, föräldrar och hela samhället vinner på att skola, vård och socialtjänst upptäcker barn tidigt i en ogynnsam utveckling och hjälper gemensamt, tillsammans med barn och föräldrar. Detta förmedlar minifilmen *Livet är inte så lätt*. Filmen ingår i Skolverkets och Socialstyrelsens gemensamma satsning på tidiga och samordnade insatser (TSI).

[Se filmen *Livet är inte så lätt*](#)

Personlig tränare (PT) i jämställdhet

Region Gävleborg har utbildat fem strateger till personliga tränare i jämställdhet. Syftet är att sprida kunskap och kompetens om jämställdhet inom organisationen och därmed göra jämställdhetsintegrering till en naturlig del av det regionala utvecklingsarbetet.

Idén kommer utifrån projektet Jämställd regional tillväxt där chefer och strateger erbjöds PT i jämställdhet och tanken utvecklades till att utbilda egna tränare internt. I nuläget har ett antal strateger och projektledare fått personlig träning, men arbete pågår för att utveckla konceptet ytterligare för att få fler män och chefer att anmäla sig.

Utanför Region Gävleborg har konceptet uppmärksammats dels via ett seminarium på REGLAB i Västerås i våras, dels på Almedalen i somras, och väckt stort intresse hos åhörarna. Satsningen på PT i jämställdhet är även ett delmoment som följs upp via SKL's nätverksprojekt Modellregioner i jämställdhet, som du kan läsa mer om nedan.

Madelene Håkansson, strateg inom avdelningen Infrastruktur och Samhällsplanering, Region Gävleborg, är en av dem som redan fått möjligheten att träffa en personlig tränare i jämställdhet.

- Jag önskar att alla fick denna möjlighet. Jag tycker att det har varit väldigt givande. Regional utveckling handlar ju om att verkställa potential. Hur kan vi ta tillvara på hela regionens potential och maximera utvecklingen om vi missar delar av befolkningen? säger Madelene Håkansson.

Hon berättar att hon fått hjälp med att lyfta in jämställdhetsperspektivet i det praktiska arbetet.

- Jag har fått konkreta metoder för att analysera om och i så fall på vilket sätt jämställdhet och intersektionalitet beaktas i hela arbetsprocessen, säger Madelene Håkansson.

Jämställdhetsintegrering via modellkoncept

Under 2019 har Region Gävleborg deltagit i Modellregioner för jämställdhet som drivs av SKL och är en vidareutveckling av det tidigare Modellkommunkonceptet, som för övrigt fortsätter under 2020. Finns det kommuner i länet som är intresserade av konceptet är det läge att söka till nästa år.

Arbets sättet bygger på benchmarking, en metod för förbättringsarbete genom systematiska jämförelser och ömsesidigt lärande. Deltagarna arbetar under ett år med ett strukturerat koncept som omfattar en gemensam uppstart, en avslutande resultatkonferens samt tre benchmarkingträffar. I samband med varje träff planeras konkreta förbättringsåtgärder i den egna verksamheten som sedan testas och utvärderas. Genomförande sker mellan träffarna och utgår från en speciell metodik (PDSA) eller den metod för kvalitetsutveckling som används i respektive verksamhet. Det huvudsakligt arbetet sker på hemmaplan och deltagare i arbetet är; ansvarig politiker, beslutande chef och strateger med ansvar för genomförandet.

Vill du veta mer finns mycket bra material med information om de åtta stegen som ingår, checklistor för uppföljning, korta filmer om teori samt annat intressant och användbart material [här](#).

TIPS

Jämställd **NU**

Webbplatsen jamstalld.nu finns för dig som söker fakta om jämställdhet, praktiska exempel och konkreta verktyg för jämställdhetsarbete. Missa inte den gedigna [verktygslådan](#).

Jämställdhet ska enligt svensk skollag vara en del av undervisningen och pedagogiken i förskolor och skolor.

Sedan några år tillbaka tar Växjö krafttag för att se till att det verkligen blir så, "Rektor måste hålla i det". Läs mer [här](#).

"Alla ska med" är guiden för dig som vill ha hjälp att se och utmana fördomar och nå nya höjder med din kommunikation.

Materialet "Alla ska med" handlar om att kommunicera inkluderande. Det innebär att uppmärksamma att vår värld består av en mängd olika människor och att spegla denna verklighet. När vi kommunicerar inkluderande bryter vi normer, fördomar och stereotyper, de osynliga regler som bygger upp vårt samhälle och bestämmer vad vi uppfattar som "normalt". Dessa "regler" speglar sällan vår verklighet utan bestämmer vem som är "vi" och "de andra". Här läggs grunden för vem som har makt och hur mycket makt olika grupper får. Läs mer [här](#).

Kriminalvården synar den manliga normen

Män är överrepresenterade i svenska fängelser och kvinnor riskerar att ses som undantag. Inom arbetet med jämställdhetsintegrering har Kriminalvården synat den manliga normen i sina behandlingsprogram. Läs mer [här](#).

Samband som förklarar hur jämställdhet bidrar till tillväxt

Tillväxtverket har tagit fram en kunskapsöversikt som visar att jämställdhet bidrar till tillväxt, såväl på samhällsnivå som på organisationsnivå.

Organisationer på regional, nationell och internationell nivå betraktar idag jämställdhet som en självklar och betydelsefull del i att skapa hållbar tillväxt i större utsträckning. Användningen av begreppet hållbar tillväxt har nått genomslag, inte minst sedan FN:s mål för hållbar utveckling (Agenda 2030) lanserades i september 2015. Målen kan sägas ha bidragit till en förflyttning i riktning mot att jämställdhet och tillväxt ses som naturliga kompanjoner i tillväxtarbetet. Jämställdhet betraktas antingen som en förutsättning för att tillväxt ska komma till stånd, eller som en hävstång för ekonomin, där det är möjligt att investera i jämställdhet med utdelning i form av ökad ekonomisk tillväxt och ett bättre samhälle för invånarna.

Rapporten beskriver fem huvudsakliga förklaringar till hur jämställdhet bidrar till tillväxt:

- **Jämställdhet ökar tillgången på arbetskraft.** När fler arbetar och bidrar till samhällets produktion ökar tillväxten
- **Jämställdhet gör att humankapitalet används effektivare.** Jämställdhet bidrar till att alla får utveckla sig själva och göra utbildnings- och yrkesval baserade på individuella intressen och förmågor i stället för normativa föreställningar om vad kvinnor och män kan och bör ägna sig åt.
- **Jämställdhet ökar effektivitet och lönsamhet i organisationer.** Jämställda inkluderande grupper, som präglas av mångfald, fattar bättre beslut snabbare; är bättre på att hitta och utveckla behov hos hittills förbisedda kundgrupper; kan dra nytta av fler perspektiv, erfarenheter och strategier för problemlösning för att lösa komplexa problem; ökar organisationens möjligheter att attrahera, utveckla och behålla den arbetskraft den behöver för att lyckas och har även tillgång till en större pool av talanger att rekrytera från och förmåga att upptäcka talanger hos fler. Jämställt och inkluderande ledarskap och styrning ökar samarbetsvilja och lojalitet i organisationen och minskar konflikter. Socialt ansvarstagande är betydelsefullt och organisationer som får ett gott rykte på detta område kan dra nytta av ett förbättrat anseende som sträcker sig inte bara till dess anställda, utan även till kunder, leverantörer och det omgivande samhället. Det kan gynna affärerna och för vissa organisationer kan det även vara en fråga om överlevnad.
- **Jämställdhet fördjupar demokratin och ökar det sociala kapitalet.** När fler grupper och perspektiv blir representerade på olika nivåer i samhället ökar transparensen och fler perspektiv bidrar till bättre beslut. Det minskar grogrunden för korruption och risken för snabba, omstörtande förändringar i samhället som minskar förutsägbarheten och den institutionella stabiliteten
- **Jämställdhet ökar innovationsförmågan och ökar samhällets resiliens.** Samhällets förmåga till innovation, och att omvandla utmaningar till möjligheter, ökar när samhället är mer blandat och i varje del har tillgång till fler perspektiv, fler strategier för problemlösning och ökade möjligheter till samverkansprocesser över organisations- och sektorsgränserna.



Läs rapporten Att fortsätta välja jämställdhet [här](#).

TIPS

Våldet mer synligt i kommunerna

Allt fler kommuner och regioner arbetar aktivt med kompetensutveckling och med att skapa rutiner för att upptäcka våld. Det leder till att våldet blir mer synligt. Det visar vår slutrapportering av hur statliga bidrag för att kvalitetsutveckla arbetet mot våld har använts. Vi har analyserat utvecklingsmedel för kompetensutveckling och utveckling av rutiner för arbetet för att stoppa våld i nära relationer.

[Rapporten "Kvalitetsutveckling av arbetet mot våld i nära relationer"](#)

Manual vid misstanke om människohandel

Manualen ger stöd och praktisk vägledning till yrkesverksamma som kan komma i kontakt med personer som utsatts för människohandel. Den ger en helhetsbild av det stöd och skydd som erbjuds offer för människohandel i Sverige. Manualen tydliggör vilket ansvar olika myndigheter har, vilket metodstöd de har tillgång till via Jämställdhetsmyndigheten samt hur de kan agera och samverka vid människohandelsärenden.



[Ladda ner manualen här](#)

Inom kort kommer manualen även finnas tillgänglig på engelska.

Resultat från "Vad tycker de äldre om äldreomsorgen 2019"

Nu finns resultatet från Socialstyrelsens årliga undersökning "Vad tycker de äldre om äldreomsorgen 2019". De som är 65 år eller äldre och som har hemtjänst eller bor i särskilt boende, totalt 219 991 personer, har inbjudits att medverka i 2019 års undersökning. Av dessa svarade 57 procent på enkäten. Det finns fortsatt stora skillnader mellan kommuner och mellan olika verksamheter inom kommuner. [Se resultatet/rapporten här](#).

Hållbar regional utveckling i Gävleborg

En treårig satsning ska göra det regionala utvecklingsarbetet i Gävleborg ännu mer hållbart!

Hållbar regional utveckling innebär att vi tar hänsyn till och använder miljömässig, social och ekonomisk hållbarhet för att stärka alla länets insatser inom regional utveckling. På så sätt kan vi även stärka arbetet med Agenda 2030. Under perioden november 2019 till januari 2020 jobbar Region Gävleborg fram en behovsanalys. Denna ska ligga till grund för en ansökan till Tillväxtverkets satsning Hållbar regional utveckling. Satsningen ska göras tillsammans med aktörer som arbetar med regional utveckling i Gävleborg.

Hållbar regional utveckling omfattar alla hållbarhetsaspekter och jämställdhet är en viktig dimension. För att behovsanalysen ska träffa rätt kommer dialoger ske med regionala utvecklingsaktörer. Den 12 december inbjuds till dialog "Hur vi kan arbeta ännu mer framgångsrikt med hållbarhetsintegrering?" på Elite Grand Hotel.

[Mer information och anmälan här](#)

Om du har information att ge eller frågor att ställa får du gärna kontakta magdalena.berglin@regiongavleborg.se eller rickard.eklund@regiongavleborg.se

Jämställdhetsverkstad på Gävle slott, 6 december

Den 6 december bjuder Länsstyrelsen Gävleborg, Högskolan i Gävle och Region Gävleborg in aktörer i Gävleborg till en jämställdhetsverkstad.

Kom och testa en metod för att arbeta in jämställdhet i ditt projekt eller i din verksamhet! Dagen vänder sig till dig som arbetar med att jämställdhetsintegrera eller på något sätt vill införliva ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten.

[Mer information och anmälan.](#)



Vi vill höra fler exempel på framgångsrikt jämställdhetsintegrering

Har du bedrivit ett framgångsrikt jämställdhetsarbete? Vi vill gärna höra mer om ert arbete!

Vad gjorde ni? Hur gjorde ni? Vilka är de främsta resultat som ni ser? Vilka var de viktigaste insatserna för att nå framgång? Hur arbetar ni vidare framåt? Vilka råd vill ni ge till andra personer som vill nå längre med jämställdhetsintegrering?

Skicka gärna mail eller ring och berätta för vår strateg Rickard Eklund, rickard.eklund@regiongavleborg.se, 026-53 14 66.

GDPR

[Här kan du läsa](#) hur Region Gävleborg hanterar personuppgifter.

Region Gävleborg sparar dina kontaktuppgifter (e-postadress) för att vi ska kunna skicka dig detta nyhetsbrev samt inbjudningar till Mötesplatsens konferenser och seminarier. Du kan när som helst avanmäla dig från din prenumeration genom att skicka ett mail till kontaktuppgifterna på denna länk: <http://www.regiongavleborg.se/motesplatssocialhallbarhet>. Vi tar då bort din e-postadress ur vår e-postlista.

TIPS

Nytt projekt ska ge unga nyanlända en chans att komma vidare till arbete

Projektet IMprove siktar på att fler unga nyanlända tjejer och killar som kommit in sent i svenska skol-systemet fullföljer sina studier och kommer ut i arbetslivet.

[Läs mer om Improve](#)



MUCF:s rikskonferens 2019

Den 27-28 november är det återigen dags för MUCF:s rikstäckande konferens, som 2017 drog fullt hus med 800 deltagare. Det är en mötesplats för dig som arbetar med frågor som rör ungas livsvillkor och civillsamhällets förutsättningar.

Tema: Ungas inflytande. Särskilt fokus kommer att vara på ungas inflytande i demokratiska processer och möjligheter att påverka i samhället.

[Information, program och anmälan](#)

Rapport - Hur skapar vi en mer jämställd arbetsmarknadsetablering?

I en rapport från Arbetsförmedlingen har könsskillnader i Arbetsförmedlingens förmedlingsverksamhet och insatser studerats. Studien baseras på en kvantitativ regressionsanalys för att återge hur en mer jämställd arbetsmarknadsetablering kan skapas.

Läs mer [här](#). Ta del av rapporten [här](#).

