



Ann Boman
Utveckling ab "Helheten är mer än summan av delarna"

Hållbar jämställdhet i Landstinget Gävleborg?

Utvärdering av projekt för jämställda
verksamheter

2011-01-18
Ann Boman

Albrunna 131
380 65 DEGERHAMN
Tel: 0707-662166
E-post: ab@ann-boman.se
Hemsida: www.ann-boman.se

Innehåll

1. Inledning	3
1.1 Bakgrund.....	3
1.1.2 HÅJ i Landstinget Gävleborg	4
1.2 Utvärderingen	5
1.2.1 Lärande utvärdering.....	5
1.2.2 Utvärderingsuppdraget	5
1.2.3 Utvärderingens genomförande	5
1.2.4 Disposition av rapporten.....	6
2. Planer, genomförande och resultat.....	6
2.1 Projektets bakgrund och syfte.....	6
2.2 Utbildningssatsningar	7
2.2.1 Utbildning av tjänstemän och förtroendevalda.....	8
2.2.2 Utbildning av jämställdhetsstrateger	13
2.2.3 Medverkan vid intern introduktionsutbildning.....	14
2.3 Ledningssystem	16
2.4. Delprojekt inom två verksamheter.....	17
Delprojekt Gävle Ungdomsmottagning.....	18
Delprojekt Sjukgymnastiken Västra.....	21
2.5 Övriga projektmål	22
2.5. Organisation och ansvar.....	22
3. Diskussion	23
3.1 Jämställd vård	23
3.2 Vad är jämställdhet?	25
3.3 Övergång från projekt till ordinarie organisation	27
3.2.1 Är projektets resultat stabila?	27
3.2.2 Könsuppdelad statistik.....	28
3.4 Förslag för framtiden	29
3.3.1 Långsiktigt utvecklingsarbete.....	30
Bilaga 1	32
Bilaga 2	34
Bilaga 3	37
Referenser	39

Hållbar jämställdhet i Landstinget Gävleborg?

Utvärdering av projekt för jämställda verksamheter

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Landstinget Gävleborg är en av de 87 organisationer som fått medel av Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) genom Program Hållbar Jämställdhet (HÅJ). Programmet syftar till att stödja kvalitetssäkring av offentligt finansierade verksamheter på regional, kommunal och landstingskommunal nivå för att garantera att de svarar mot båda köns villkor och behov så att hög kvalitet och goda resultat uppnås för kvinnor respektive män, flickor respektive pojkar.¹

Tanken med HÅJ-programmet är att skynda på utvecklingen av jämställda verksamheter. De organisationer som får stöd ska vidareutveckla ledningssystem och verktyg för verksamhets- och kvalitetsutveckling så att jämställdhetsperspektivet beaktas i den dagliga verksamheten. Målet är konkreta och bestående förbättringar i de verksamheter som inom ramarna för programmet ges stöd för att genomföra jämställdhetsintegrering.²

Jämställdhetsintegrering är en strategi för att uppnå jämställdhet. Strategin har varit den svenska regeringens huvudstrategi för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen sedan 1994. I FN, EG-fördraget och för de svenska kommunerna och landstingen är jämställdhetsintegrering tillsammans med särskilda åtgärder, det tillvägagångssätt som valts för att uppnå jämställdhet. De satsningar som har gjorts från regeringens sida när det gäller jämställdhetsintegrering under det senast decenniet har syftat till att bredda jämställdhetsperspektivet och att fokusera organisationernas arbete gentemot medborgare och brukar; jämställd medborgarservice.³

¹ www.skl.se

² Ibid.

³ Se t.ex. Ds 2001:64, SOU 2005:66 och SOU 2007:15

SKL har ställt sig bakom den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå⁴ (CEMR-deklARATIONEN om jämställdhet) och har rekommenderat kommuner, landsting och regioner att underteckna den. Det har setts som en särskild merit att ha undertecknat deklARATIONEN vid bedömningen av ansökningarna till Program för Hållbar Jämställdhet.

1.1.2 HÅJ i Landstinget Gävleborg

Programmet Hållbar Jämställdhet har beviljat 145 miljoner till 87 organisationer vid tre olika tillfällen. Landstinget Gävleborgs beviljades 2,2 miljoner kronor i december 2009. Projektet startade i januari 2010 och pågick fram till 31 december 2010.

Projektet Hållbar Jämställdhet i Landstinget Gävleborg (HÅJ LG) har bestått av fyra målområden:

1. Utbildning:

Utbildningsinsatser för förtroendevalda och chefer på ledande nivå samt nyckelpersoner inom olika verksamhetsområden.

Jämställdhetsstrategier utbildas inom ramen för Region Gävleborgs ”strategutbildning”.

2. Ledningssystem

Landstinget Gävleborgs ledningssystem utvecklas genom att verktyg tas fram för att kvalitetssäkra styrdokument avseende genus och jämställdhet.

3. Delprojekt

Två delprojekt startas för att ta fram metoder och handlingsplaner för att skapa ett starkare genus/jämställdhetsperspektiv i verksamheten. Dessa metoder ska sedan utvärderas, förankras och spridas för en fortsatt integrering i landstingets övriga verksamheter.

4. Reviderad jämställdhetsplan

Upprätta en reviderad och utvecklad jämställdhetsplan med redovisningar av prioriteringar, åtgärder samt budget för genomförande. Utgångspunkten för detta arbete är CEMR:s deklARATIONEN för jämställdhet samt diskrimineringslagstiftningen. Inrättande av en permanent jämställdhetsstrateg.

⁴ SKL, 2009

1.2 Utvärderingen

1.2.1 Lärande utvärdering

Hur kan man försäkra sig om att ”göra rätt” i ett stort och komplicerat utvecklingsarbete? Troligen finns det inga sådana försäkringar. Uppföljning och utvärdering har varit självklara delar av flertalet utvecklingsprojekt finansierade med offentliga medel. Ofta kommer utvärderingens resultat dock för sent för att kunna vara användbart.

Eftersom många utvärderingar inte lett till lärande och förändring i tillräckligt hög grad har en ny utvärderingsansats börjat tillämpas. Denna ansats har på svenska fått flera namn; processtödjande utvärdering, lärande utvärdering och följeforskning. Uppgiften för den processtödjande/lärande utvärderingen är att återkommande under hela processen undersöka hur utvecklingsarbetet förhåller sig till sin uppgift och att återkoppla det genom bl.a. förslag på vad som kan förbättras och vad som behöver korrigeras. Målet med utvärderingen är att skapa förutsättningar för ett kontinuerligt lärande i utvecklingsarbetet – för alla inblandade⁵. Lärandet sker genom gemensamma analyser där utvärderarens roll bl.a. blir att ifrågasätta gängse ”görande” och ”tyckande”.⁶

1.2.2 Utvärderingsuppdraget

Projekt HÅJ LG valde att upphandla en utvärderare som fick i uppdrag att genomföra en lärande utvärdering. Uppdraget gick till Ann Boman Utveckling AB och har omfattat 25 dagar. Utvärderarens uppdrag var att följa projektet under genomförandet för att projektet skulle kunna ta del av gjorda erfarenheter i en lärandeprocess underhand som projektet pågick.

1.2.3 Utvärderingens genomförande

Utvärderingen har pågått under tiden mars 2010 – januari 2011. Denna utvärderingsrapport återspeglar inte hela resultatet av den lärande utvärderingen. Den feedback som getts i kontinuerliga samtal med projektledningen, vid gruppintervjuer, styrgruppsmöte och analysseminarier fångas inte här men har likväl varit en del i såväl utvärderingsarbetet som i projektutvecklingen.

Utvärderingens olika insatser kan sammanfattas i följande punkter:

1. Diskussionspartner för utarbetande av en *programlogik* och *kvalitetskriterier* för projektet

⁵ Svensson, m fl. 2009

⁶ Boman, 2009

2. Diskussionspartner för utarbetande av mallar för *utvärderingsblanketter* och *loggboksanteckningar* vid genomförda utbildningar
3. Medverkan vid styrgruppsmöte i samband med planering av utvärderingsarbetet
4. *Telefonintervjuer* (individuella) med 11 tjänstemän som tagit del av projektets utbildningar
5. *Telefonintervjuer* och kontinuerlig dialog med projektledaren
6. *Telefonintervju* med projektägaren
7. *Gruppintervjuer* med projektledningsgruppen vid två tillfällen
8. *Gruppintervju* med projektdeltagare i delprojekt Ungdomsmottagningen
9. *Telefonintervju* (grupp) med projektdeltagare från delprojekt Sjukgymnastik
10. *Arbetsseminarium* med brett deltagande från Landstinget Gävleborg
11. *Analyseseminarium* kring projektresultat med styrgrupp, projektledning och delprojekt
12. *Dokumentstudier*: utvärderingar och loggböcker från genomförda utbildningar, projektdokument från pilotprojekten.
13. *Presentation av utvärderingsrapport* för styrgruppen

1.2.4 Disposition av rapporten

Rapporten är indelad 3 kapitel. Efter detta inledningskapitel följer en beskrivning av planerna för HÅJ LG och där presenteras också vad som genomförts och uppnått i projektet (kapitel 2) och slutligen diskuteras och kommenteras projektresultaten tillsammans med rekommendationer för framtiden (kapitel 3).

2. Planer, genomförande och resultat

2.1 Projektets bakgrund och syfte

Landstinget Gävleborg har under de senaste åren arbetat med jämställdhet främst utifrån ett medarbetarperspektiv, bl.a. genom beslutet av en ny jämställdhetspolicy 2008. Ett par exempel på aktiviteter som landstinget tidigare deltagit i är projekten Gävleborg Jämt och Equal.⁷ Landstinget Gävleborg beslutade under 2009 att underteckna CEMR-deklarationen om jämställdhet.

Syftet med projekt HÅJ LG är att med ökad kunskap om jämställdhetsintegrering och med exempel i verksamheten skapa högre kvalitet genom att såväl flickor/kvinnor som pojkar/män får tillgång till likvärdiga tjänster och service. Utvecklingsarbetet är också

⁷ Projektplan Hållbar Jämställdhet, Landstinget Gävleborg

inriktat på att integrera genusperspektivet i såväl styrande som stödjande processer. Ett annat viktigt syfte är att ta fram och genomföra en kommunikationsplan med målgrupper både internt och externt.⁸

Projektet har också formulerat ett långsiktigt effektmål; ”att jämställdhetsperspektivet är en naturlig del av all verksamhet inom Landstinget Gävleborg, vilket innebär att kvinnor och män får god vård på lika villkor och att landstingets verksamheter tar hänsyn till kvinnor och mäns olika villkor. Ytterst är det en fråga om att förbättra och vidmakthålla hälsa. Detta innebär att landstinget är ett föredöme inom jämställdhet.”⁹

Utvecklingsarbetet inom HÅJ LG omfattar i huvudsak fyra målområden:

1. Utbildning
2. Ledningssystem
3. Delprojekt
4. Reviderad jämställdhetsplan och intern kommunikation

Denna utvärdering omfattar de tre första målområdena och det är dessa som speglas i denna rapport.

2.2 Utbildningssatsningar

Utbildning har varit en viktig del av projektet. Utbildningssatsningar har riktats till olika grupper:

- Förtroendevalda politiker och högre tjänstemän
- Interna jämställdhetsstrateger
- Introduktionsutbildning för nya medarbetare respektive chefer
- Delprojektens arbetsgrupper

⁸ Ibid.

⁹ Ibid.

2.2.1 Utbildning av tjänstemän och förtroendevalda

Projektmålen för utbildning av förtroendevalda politiker och högre tjänstemän var:

- att 80% av de förtroendevalda har genomgått en grundläggande jämställdhetsutbildning
- att 80% av högre tjänstemän, chefer och nyckelpersoner har genomgått en grundläggande jämställdhetsutbildning.

I samband med att projektgruppen arbetade fram programlogik och kvalitetskriterier för de planerade aktiviteterna bestämde gruppen att det förväntade resultatet av dessa utbildningsinsatser vid projektets slut ska vara:

- *att politiker och tjänstemän förstår sin roll och sitt uppdrag när det gäller jämställdhetsintegrering.*¹⁰

Utbildningarna som erbjudits cheftjänstemän och nyckelpersoner har hållits av en extern konsult och har omfattat ca tre timmar. Antalet utbildningstillfällen har varit tio fram till och med november och det sammantagna antalet deltagare som svarat på utvärderingsenkäten är 118 personer. Denna utbildning har haft fokus på genus som teoretiskt begrepp och hur vi alla är medskapare i det som uppfattas som ”kvinnligt” och ”manligt”.

När det gäller de förtroendevalda politikerna var planen att utbilda hela fullmäktige och alla nämnder. Hittills har endast landstingsstyrelsen och en nämnd utbildats. De förtroendevalda politikerna som hittills utbildats är 20 till antalet och ingår i Landstingsstyrelsen och TRU-nämnden. Denna utbildning hölls av ytterligare en extern konsult och även denna omfattade ca tre timmar. Fokus för denna utbildning var jämställdhetspolitik och jämställdhetsintegrering.

En utbildning för hela landstingsfullmäktige finns inplanerad.

¹⁰ Projektplan, bilaga 6

Sammanställning av enkätsvar från samtliga utbildningstillfällen under tiden 20 maj till 29 november 2010

Tabell 1 Deltagare i utbildningarna som besvarat enkäten

Antal	Kvinnor	Män
Förtroendevalda politiker	7	13
Chefstjänstemän m.fl.	79	39
Samtliga	86	52

Tabell 2 Intryck, förståelse och upplevelse av utbildningarna

Medelvärde av en 4-gradig skala

Fråga	Politiker		Chefer	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Vilket är ditt helhetsintryck av utbildningen?	3,9	3,2	3,6	3,4
Har du fått insikt och förståelse för vad jämställdhetsintegrering innebär?	3,9	3,3	3,4	3,3
Upplever du att utbildningen ökat förståelsen för vikten av könsuppdelad statistik?	3,7	3,1	3,1	3,1
I vilken utsträckning kommer du kunna tillämpa det du tagit del av under utbildningen?	3,7	3,1	3,1	3,1

Tabell 3 Kunskapsfrågor

Rätta svar

Fråga	Politiker		Chefer	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Vad är genus				
Antal	7	12	76	34
Procent	100	92	96	87
Vad är jämställdhet				
Antal	5	10	21	16
Procent	71	77	27	41

Vad tyckte deltagarna om utbildningen?

Vid samtliga utbildningstillfällen delades en enkät ut till deltagarna med frågor om utbildningen. Som framgår av tabell 1 har den besvarats av 20 politiker och 118 tjänstemän.

Tabell 2 visar att kvinnor generellt är något mer nöjda än män och politikerna något mer nöjda än tjänstemännen. Generellt kan dock sägas att omdömet om utbildningarna är mycket högt, mellan 3,2 och 3,9 på en 4-gradig skala och alla utom 6 personer (2 politiker och 4 tjänstemän) har varit nöjda eller mycket nöjda med utbildningarna.

Att utbildningarna var mycket uppskattade bekräftas också av de telefonintervjuer som gjorts med några cheftjänstemän inom ramen för denna utvärdering. Nedan återges några av svaren på frågan ”Vad tyckte du om utbildningen?”

- *Det var intressant och givande – öppnade nya tankarbanor. Lite nya synvinklar.*
- *Det var tankeväckande. Egentligen bara det. Den landade i min pressade tillvaro – det var ett nedslag på tre timmar.*
- *Väldigt bra. Jag hade inga som helst förhoppningar. Tänkte mest ”ska vi avsätta en halv dag när vi har så mycket att göra”. Han fick fram budskapet så att de grundläggande värderingar vi har blev tydliga. Man började gunga i sina grundvalar lite grann och funderade på hur det är egentligen. Det blev en självkritisk rannsakan.*
- *Jag blev positivt överraskad. Hade inga förväntningar. Jättebra föreläsare, fick det bli väldigt intressant. Man tycker ju att man är jämställd. Han tog andra vinklar som innebar att man förstod att man inte är jämställd.*
- *Min bild var att det här var ett annat sätt att tänka. Nu minns jag inte så mycket.*

Vad lärde sig deltagarna av utbildningen?

Att utbildningarna var tankeväckande och fångade deltagarnas intresse råder det ingen tvekan om. Men lyckades man nå målen med utbildningen: *att politiker och tjänstemän förstår sin roll och sitt uppdrag när det gäller jämställdhetsintegrering?* Här visar sammanställning av enkäter och intervjusvar att nöjda deltagare inte är detsamma som att utbildningen var ändamålsenlig.

Av telefonintervjuerna framgick att många definierade jämställdhet som synonymt med jämlikhet och flera höll fram personalperspektivet när de fick frågor om jämställdhetsintegrering av verksamheten. Få kände till projektet Hållbar Jämställdhet och få såg hur de kunde koppla innehållet i utbildningen till den egna verksamheten.

Utvärderingsenkäten som besvarades i anslutning till utbildningstillfällena innehöll även några kunskapsfrågor, bl.a. ombads deltagarna definiera vad jämställdhet respektive genus är, med hjälp av fördefinierade svarsalternativ (bilaga 1). Som framgår av tabell 3 hade deltagarna inga problem att definiera ordet genus, däremot var det svårare med jämställdhet. Mellan 87% och 100% svarade rätt på frågan ”Vad är genus?”. Det visade sig vara knivigare att svara på frågan ”Vad är jämställdhet” – endast en knapp tredjedel av chefstjänstemännen svarade rätt men ca 75% av politikerna. Att chefstjänstemännen vidgar begreppet jämställdhet till att också omfatta annat än kön visade sig också i de öppna svaren i enkäten och i telefonintervjuerna:

- *Jag lärde mig att jämställdhet är lika med jämlikhet*
- *Jämställdhet handlar om mer än genusperspektiv. Behov av insatser styrs av gruppens mångfald och behov.*
- *Det finns ju många delar i det här med jämställdhet; kulturellt och religiöst t.ex. att ta hänsyn till. Det kan också vara en klassfråga att kunna kommunicera sig fram.*
- *Jag tänker att jämställd vård också handlar om att vi i länet ska ha vård på alla ställen.*

Som framgår av tabell 2 anser en stor majoritet av deltagarna vid de olika utbildningstillfällena att de fått insikt och förståelse för vad jämställdhetsintegrering är. Värdet varierar mellan 3,1 och 3,9 på en fyrgradig skala. Omdömet om insikten av behovet av könsuppdelad statistik samt upplevelsen av att kunna tillämpa kunskaperna i den egna verksamheten är något lägre - drygt 3 på en fyrgradig skala.

En av avsikterna med att göra uppföljande telefonintervjuer med några chefstjänstemän som deltagit i utbildningarna, var att få en fördjupad bild av beredskapen att tillämpa kunskaperna i den egna verksamheten. Svaren på telefonintervjuernas frågor om ”*Vilka förväntningar har du på projektet när det gäller din verksamhet?*” och ”*Kommer ni att jobba med jämställdhetsintegrering av er verksamhet framöver?*” visar att flertalet tycker att ett patientfokus i jämställdhetsarbetet är intressant men de ansåg sig inte ha möjlighet att tillämpa det för egen del.

- *Jag har svårt att tänka mig hur jag ska jobba med det här konkret i min verksamhet. Men själva utbildningen var bra och intressant.*
- *Jag tycker inte att informationen och utbildningen räcker för att jag ska kunna göra något.*

- *Nej vi kan ju inte göra något, vi är ju kvinnodominerade i vårt yrke.*
- *Vi kommer inte att gå vidare. Det får ju följa med alla de andra frågorna.*
- *Detta är inget vi kan göra själva – det måste genomsyras från politiken. Tydliga politiska beslut och så måste det finnas en modell som man jobbar med i hela organisationen.*
- *En sak är att föra diskussioner eller att vara uppmärksam och en annan sak att verkligen studera och kartlägga. Men sådana planer har vi inte.*
- *Utbildningen gav ju ingen avstamp att ta tag i detta konkret i verksamheten.*
- *Jag tror att jämställdhet är en framgångsfaktor och att projektet kan bidra till ökad kunskap och att synliggöra frågorna*

Könsuppdelad statistik

I enkäten som besvarades direkt efter utbildningarna frågas deltagarna: ”Upplever du att utbildningen ökat förståelsen för vikten av könsuppdelad statistik?” Som framgår av tabell 2 ovan är medelvärdet för svaren på den frågan 3,1 på en 4-gradig skala.

Könsuppdelad statistik var också ett tema i de uppföljande telefonintervjuer som gjordes med några chefstjänstemän. Det visade sig att bilden av vilken statistik som går att ta fram ur landstingets system varierade högst väsentligt, liksom upplevelsen av behovet av könsuppdelad statistik:

- *Vi har inte tagit fram det, vi har inte förstått riktigt varför vi ska använda det och på vilket sätt.*
- *Vi har det i samband med lönerevision. När det gäller patienter? Nej ingenting som jag kan komma ihåg att jag har sett. Vet inte om det går att få fram.*
- *Nej det har vi inte. Vi kan ju ta fram det men vi tänker inte i de banorna.*
- *För flera år sedan fick vi redovisa statistik för ... (diagnos) men vi hade inte kompetens att analysera. Det måste finnas ett intresse runt om i hela organisationen.*
- *Vi är ju med i många kvalitetsregister och där finns ju mycket att hämta. Likaså i våra bemötandeenkäter och i Öppna Jämförelser. Visst resonerar vi om det, men vi går inte vidare.*

2.2.2 Utbildning av jämställdhetsstrateger

Projektmålen för utbildning av jämställdhetsstrateger var:

- att minst två stycken personer har gått en grundläggande jämställdhetsutbildning
- att de utbildade jämställdhetsstrategerna ingår i Region Gävleborgs nätverk för jämställdhet

Region Gävleborg har under året anordnat utbildningen ”diplomerad jämställdhetsstrateg” som 23 personer har genomgått, 3 män och 20 kvinnor. Fem av deltagarna kom från landstinget och 18 från länets tio kommuner. Utbildningen har omfattat 4 x 2 dagar och har pågått från februari till november 2010.

Avsikten var att två personer ut projektledningen för HÅJ LG skulle delta i Region Gävleborgs strategutbildning. När utbildningen startade visade det sig att det fanns möjligheter för Landstinget Gävleborg att delta med ytterligare tre personer. Sammantaget har alltså fem personer deltagit i utbildningen, vilket innebär att större delen av projektledningsgruppen deltagit.

Utbildningen har omfattat grundläggande genusteori och praktiska metoder för jämställdhetsintegrering. Utöver de åtta seminariedagarna har deltagarna också fått praktiska uppgifter att genomföra på hemmaplan mellan utbildningstillfällena. Dessa har främst handlat om att tillämpa de metoder för jämställdhetsintegrering som presenterats.¹¹

Landstingets deltagare var, precis som övriga deltagare, mycket nöjda med utbildningen och menar att den betytt mycket för deras förmåga att genomföra projektet. Några röster ur projektledningsgruppen:

- *Att få träna på metoderna och göra det i grupp har varit bra lärande för oss i landstinget. Även andras erfarenheter i andra organisationer har varit nyttigt att ta del av. Att varva teori och praktik är bra.*
- *Det har varit en väldigt avancerad utbildning som varit genomtänkt, varierad och av förvånande hög kvalitet. Det jag haft mest nytta av är metodkunskapen, jag hade ingen aning om att det fanns några metoder inom det här fältet.*
- *Mest nytta har jag haft av de praktiska delarna, övningarna kring de olika metoderna. Det blev konkret hur man kan jobba vidare i landstinget med jämställdhetsintegrering. Jag har också fått möjligheten att kunna reflektera och*

¹¹ Boman, 2010

ifrågasätta mig själv; mina handlingar, tankar och värderingar utifrån det här perspektivet.

- *Vad jag saknar är kontakten med våra uppdragsgivare i landstinget, d.v.s. mina chefer som skickat iväg mig på det här. Hur tänker de använda mig när jag kommer tillbaka ifrån den här utbildningen. Det ska finnas en tanke med varför jag går här.*

Vid projektstarten slog man fast att det förväntade resultatet av att utbilda jämställdhetsstrateger är att dessa informerar om jämställdhet inom Landstinget Gävleborg. Så har också skett. Projektledningsgruppen har hållit i informations- och utbildningsträffar var för sig och tillsammans vid några tillfällen. Träffarna har omfattat 0,5 – 1,5 timmar. Vissa av de grupper som fått utbildning genom externa konsulter har dessutom fått information eller påfyllning av projektgruppen.

2.2.3 Medverkan vid intern introduktionsutbildning

Projektmålen för medverkan vid intern introduktionsutbildning var:

- att jämställdhet ingår i landstingets introduktionsprogram och alla nyanställda får information om jämställdhet

Projektmålen är uppfyllda och under hösten har jämställdhet varit en del av utbildningen för nyanställda respektive nya chefer inom Landstinget Gävleborg. Dessa pass har genomförts tillsammans med barnperspektivet och har omfattat tre timmar.

Under hösten har ett sådant pass hållits för nya chefer och ett för nyanställda medarbetare. Även vid dessa utbildningstillfällen fick deltagarna besvara en enkät. Av tabell 8 framgår att deltagarna var nöjda med utbildningspasset (ca 3 på en fyrgradig skala) och att insikten och förståelsen för jämställdhetsintegrering och behovet av könsuppdelad statistik är tillfredsställande. För de nya medarbetarna landar medeltalet på ca 3 av en fyrgradig skala och bland cheferna något högre. Deltagarnas förmåga att se hur de ska kunna omsätta kunskapen i vardagen är lägre.

Kunskapsfrågan ”Vad är jämställdhet” vällar även i dessa grupper problem. Genusbegreppet prickar de flesta in, men ca 40% definierar jämställdhet som vidare än att bara omfatta kön.

Sammanställning av enkätsvar från ett utbildningstillfälle för nya chefer och ett för nya medarbetare¹²

Tabell 4: Deltagare i utbildningarna som besvarat enkäten

Antal

	Kvinnor	Män
Chefer	8	–
Medarbetare	14	10
Samtliga	22	10

Tabell 5: Intryck, förståelse och upplevelse av utbildningarna

Medelvärde av en 4-gradig skala

Fråga	Nya chefer		Nya medarbetare	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Vilket är ditt helhetsintryck av utbildningen?	3,1	–	3,0	3,0
Har du fått insikt och förståelse för vad jämställdhetsintegrering innebär?	3,5	–	3,2	3,0
Upplever du att utbildningen ökat förståelsen för vikten av könsuppdelad statistik?	3,6	–	3,1	2,8
I vilken utsträckning kommer du kunna tillämpa det du tagit del av under utbildningen?	3,0	–	2,8	2,8

Tabell 6 Kunskapsfrågor

Rätta svar

Fråga	Nya chefer		Nya medarbetare	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Vad är genus				
Antal	8	–	10	9
Procent	100	–	71	90
Vad är jämställdhet				
Antal	3	–	8	6
Procent	38	–	57	60

¹² Vid utbildningstillfällena behandlades också barnperspektivet

2.3 Ledningssystem

Projekt mål när det gäller ledningssystem var:

- Arbetet med att få in jämställdhet i anvisningarna till balanserat styrkort är påbörjat
- En checklista är framtagen och används inför beslut och vid upprättande av dokument

Under 2010 och 2011 pågår ett utvecklingsarbete med ett nytt styr- och ledningssystem inom Landstinget Gävleborg, kallat ILS. Målet ”att påbörja arbetet med att få in jämställdhet i anvisningarna till balanserat styrkort” har därför förändrats. Man siktar nu istället på att lyfta in jämställdhet i hela det nya styrsystemet. HÅJ-projektet och ansvariga för arbetet ILS har påbörjat en dialog om hur jämställdhet ska kunna ingå och integreras i det nya systemets alla delar. Fungerar allt enligt planerna kommer jämställdhet att finnas med i anvisningarna till styrkorten för 2012.

Vid en gruppintervju med projektledningsgruppen fick de frågan ”Hur långt tror du att ni har kommit om 3 år”? Gruppens förhoppning var att det då kommer att finnas ett krav om könskonsekvensbeskrivning i instruktionerna för hur beslutsärenden ska hanteras, att jämställdhet finns med i ledningssystemet och i styrkorten samt att det kommer att finnas mallar och checklistor av olika slag.

- *Jag tror också at vi kommit en bit på vägen när det gäller könsuppdelad statistik. Det är inom styrningen det kommer att genomföras saker, sedan är jag mer tveksam till hur uthållig man blir på lägre nivåer i organisationen.*
- *Vi har ju redan fått in jämställdhet som grundläggande information i introduktionsutbildningen och programmet för nya chefer. Sen ska det finnas i introduktionsprogrammet och introduktionsrutinen – det gäller att ta fram material så att cheferna har något att ta kunskapen ifrån. Det kommer att fungera.*
- *Vi måste diskutera hur vi förhåller oss till patienterna. Det pratas om att utveckla en utbildning för kommunicerande ledarskap. Det ligger i värdegrunden – men då får våra chefer inte bara se det som ekonomi. Vi måste göra agenda på arbetsplatsträffarna med temainriktning. Vi kan inte ha alla frågor samtidigt, då rafsar man bara över – man måste få tid att diskutera på djupet.*
- *Det måste in i vanlig verksamhet – in i patientsäkerhet. Annars tycker man det är dyrt att någon sitter och jobbar vid sidan om.*

Projektledningsgruppen fick också frågan ”Vad kommer att vara största hindret för att lyckas?” Att jämställdhet drunknar p.g.a. konkurrens med annat utvecklingsarbete tycktes vålla störst oro. Det är svårt att få organisationens uppmärksamhet i mer än en fråga i taget. Man hänvisar också till Lean-arbetet som pågår och ser det som en brist att ekonomi får ett så stort fokus jämfört med övriga perspektiv; medarbetarskap, kvalitet och leverans. Jämställdhet borde ha en given plats i de övriga tre perspektiven menar gruppen. Trögheten i en stor organisation som landstinget berördes också.

- *Att vi ligger i konkurrens med allt annat som ska genomföras är ett stort hinder. Det är ju inte bara illvilja att det inte hamnar högst på dagordningen, det är mycket som slåss om uppmärksamhet. Frågan måste kila in sig i systemet.*
- *Då gäller att vara där och störa – nästa år är ju patientsäkerhet och då får vi kila in oss där och peka på att detta är en patientsäkerhetsfråga.*

Det andra målet – att en checklista är framtagen och används vid upprättande av dokument – har kommit halvvägs. Ett förslag till checklista är framtagen, projektet har testat den men den är inte implementerad i verksamheten. Projektgruppen påpekar att de handläggare som ska använda den måste utrustas med jämställdhetskunskap för att den ska bli effektiv. Gruppen hoppas att den ska bli en självklar del av det nya styr- och ledningssystem som just nu utarbetas inom Landstinget Gävleborg.

2.4. Delprojekt inom två verksamheter

Projektmål när det gäller delprojekten var:

- Medarbetare och chef på Gävle ungdomsmottagning (GUM) har genomgått en grundläggande jämställdhetsutbildning
- Deltagare i delprojektet för sjukskrivningsprocessen ska, genom utbildning, ha en grundläggande kunskap inom jämställdhet. Läkarna ska ha en ökad kunskap inom genusmedicin som ska omsättas i praktisk handling
- Båda delprojekten ska ta fram en handlingsplan med både kort- och långsiktiga mål som bygger på en jämställdhetsanalys

Syftet med delprojekten har varit att ta fram metoder och handlingsplaner för att skapa ett starkare genus/jämställdhetsperspektiv i verksamheten. Dessa metoder ska sedan utvärderas, förankras och spridas för en fortsatt integrering i landstingets övriga verksamheter.

Inom ramen för projekt HÅJ LG har två verksamheter fått stöd att påbörja ett aktivt arbete med att jämställdhetsintegrera sina verksamheter. De delprojekt som bedrivits är Gävle Ungdomsmottagning (GUM) och Sjukgymnastiken Västra. HÅJ LG har bistått med en delprojektledare som i GUMs fall varit en utvecklingsstrateg från annat håll i Landstinget Gävleborg och för Sjukgymnastiken Västra varit en av enhetens sjukgymnaster. Båda delprojektledarna har ingått i HÅJ LGs projektledningsgrupp och har gått Region Gävleborgs utbildnings för jämställdhetsstrateger.

Det har inte varit utvärderarens uppgift att löpande följa dessa delprojekt under arbetets gång. De utvärderingsinsatser som genomförts är en gruppintervju med deltagarna i respektive delprojekt, uppföljningssamtal med delprojektledarna samt att ta del av de analyser som gjorts, dokument som producerats och beslut som fattats.

Ett av delprojekten (GUM) fanns med från starten och har fullföljt sitt uppdrag att genomlysna sin verksamhet och att ta fram en handlingsplan för fortsatt arbete med jämställdhetsintegrering. Det andra delprojektet (Sjukgymnastiken Västra) påbörjade sitt arbete under hösten 2010 och fick sin första utbildning i början av december. Anledningen till den sena starten var att den verksamhet som var tänkt att utgöra ett av delprojekten avböjde att medverka i ett sent skede.

Delprojekt Gävle Ungdomsmottagning

Delprojekt Gävle Ungdomsmottagning påbörjade sitt arbete under våren 2010 men det var först under hösten som utbildningar genomfördes och som arbetet tog fart på hela mottagningen. En arbetsgrupp bestående av mottagningens chef och två medarbetare har tillsammans med delprojektledaren lett och planerat arbetet.

I delprojekt GUM har man analyserat sin verksamhet, framför allt genom att granska sitt eget beteende och bemötande men också genom att titta på hur rutiner och stödsystem fungerar ur ett jämställdhetsperspektiv. Det övergripande mål som formulerats för delprojektet var att man skulle nå 5% fler killar än tidigare. Detta mål hade inte formulerats av mottagningen själva och personalen ifrågasatte målet:

- *5% fler killar – säger det något om jämställdhet egentligen?*
- *Som det är nu så följer killarna med sina tjejer hit men de syns inte i vår statistik. Om vi börjar journalföra även killarna så har vi nog nått våra 5%.*

Vid de utbildningstillfällena som hållits för all personal har man ifrågasatt och granskat sig själva och sin verksamhet och kommit fram till att det finns mycket i rutinerna som kan ändras. T.ex. har man redan infört ett nytt sätt att journalföra sina patienter så att båda könen registreras – det innebär att killarna och deras del av ansvaret i en relation

blir mer synligt. Det innebär också att de mallar som finns för journalföring ändras. Målet är att fler killar ska känna sig välkomna till GUM.

Ett annat exempel på behov av förändrade rutiner och bemötande som upptäcktes var föräldrakontakterna. Oftast är det mamman som kontaktar GUM för sitt barns räkning och man har tidigare endast bjudit in henne - men nu övergår man till att också bjuda in pappan.

Journalmallar, rutiner för registrering vid mottagningen samt informationsinsatserna är andra områden som granskats och kommer att utvecklas.

Vid det första utbildningstillfälle som hölls för GUMs personal hösten 2010 ombads deltagarna svara på samma utvärderingsenkät som övriga utbildade grupper i HÅJ LG. Deltagarna var mycket nöjda med utbildningen och upplevde i hög grad att de kunde använda sig av det som förmedlades. När det gäller kunskapsfrågorna har, precis som övriga grupper, begreppet genus landat men ca 25% har en vidare tolkning av begreppet jämställdhet än den gängse tolkningen.

Sammanställning av enkätsvar från ett utbildningstillfälle

Tabell 7 Deltagare i utbildningarna som besvarat enkäten

Antal	Kvinnor	Män
Gävle ungdomsmottagning (GUM)	11	2

Tabell 8 Intryck, förståelse och upplevelse av utbildningarna

Medelvärde av en 4-gradig skala

Fråga	GUM	
	Kvinnor	Män
Vilket är ditt helhetsintryck av utbildningen?	3,9	3,5
Har du fått insikt och förståelse för vad jämställdhetsintegrering innebär?	3,5	3,5
Upplever du att utbildningen ökat förståelsen för vikten av könsuppdelad statistik?	3,6	3,5
I vilken utsträckning kommer du kunna tillämpa det du tagit del av under utbildningen?	3,6	3,5

Tabell 9 Kunskapsfrågor

Rätta svar

Fråga	GUM	
	Kvinnor	Män
Vad är genus		
Antal	10	2
Procent	91	100
Vad är jämställdhet		
Antal	8	2
Procent	73	100

GUMs handlingsplan för kommande arbete

Uppdraget för delprojektet var att utarbeta en handlingsplan för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering av verksamheten. GUM har tagit fram en plan med delmål och aktiviteter samt en programlogik för arbetet (bilaga 2 och 3) Handlingsplanen för 2011-2012 fokuserar på fem olika områden med följande delmål:

1. Mottagningsbesök
Delmål: Båda könen i fokus, Jämställt bemötande i rummet, Synliggöra pojkarnas besök, Ekonomisk jämställdhet
2. Föräldrakontakt
Delmål: Ökad föräldrakontakt, Informerade föräldrar
3. Kompetenshöjning
Delmål: Hög samtalsmetodikkompetens
4. Dokumentation
Delmål: Journalöversyn genomförs, båda könen synliggörs
5. Informationskanaler
Delmål: Information till ungdomar, Nå fler pojkar, Webbsidans utseende är jämställdhetsgranskat, Informationsmaterialet har beaktat diskrimineringsgrunderna

Delprojekt Sjukgymnastiken Västra

Målet för delprojekt Sjukgymnastiken Västra är att säkerställa att alla som söker till Sjukgymnastiken Västra erhåller vård baserad på sina behov och inte på personalens föreställningar om kön. Journalgranskning ska säkerställa att information insamlas likvärdigt från både kvinnor och män.

Arbetet med journalgranskningen har påbörjats och arbetsgruppen har kommit fram till att man behöver utbildning inte bara i grundläggande jämställdhet utan också i t ex hot och våld och missbruk. Detta är frågor kollegorna vanligtvis inte pratar så mycket om sinsemellan och inte heller med sina patienter. Man bedömer att detta är en viktig del av både kvalitetsutveckling och av jämställdhetsarbetet eftersom det bidrar till att mäns våld mot kvinnor kan upphöra. Riskbruk och missbruk av tabletter och alkohol är andra områden som gruppen vill studera djupare för att kunna erbjuda både kvinnor och män rätt behandling.

Personalen kommer att erbjudas två utbildningstillfällen om grundläggande jämställdhet inom kort och därefter kommer man att planera ytterligare aktiviteter för delprojektet.

2.5 Övriga projektmål

Projektmål när det gäller reviderad jämställdhetsplan och kommunikation var:

- Jämställdhetsstrateg på 50 % är tillsatt
- Uppdragsbeskrivning och budget för jämställdhetsstrateg är framtagen
- Information om HÅJ inom LG via olika media, kanaler och mötesforum
- Att Landstinget Gävleborgs jämställdhetspolicy är reviderad senast 2010-12-31
- Att en handlingsplan för landstingets jämställdhetsarbete är framtagen, utifrån landstingets jämställdhetspolicy och CEMR-deklarationen.
- Information om landstingets jämställdhetsarbete till medborgarna i samarbete med RG är genomförd
- Att medverka i Jämresursens (RG) arbete med att starta upp en webbportal

Eftersom det inte ingått i utvärderarens uppdrag att studera denna del av projektet, finns inga utvärderingsresultat att redovisa. Enligt projektets egen slutrapport till SKL framgår att projektmålen med några få undantag har nåtts. Förslag om hur det fortsatta jämställdhetsarbetet ska bedrivas är framtagna och godkända av projektets styrgrupp som presenterat dem som förslag i den ordinarie organisationen. Några beslut har inte fattats kring de frågor som berörs i dessa projektmål.¹³

2.5. Organisation och ansvar

Projektet har följt landstingets gemensamma projektmodell (PROJEKTiL). Projektet har varit organiserat på följande vis:

- projektägare (Landstingets HR-direktör)
- styrgrupp (företrädare för landstingets olika verksamheter såsom divisionschefer m.fl.)
- projektledare
- projektadministratör
- projektledningsgrupp (projektledare, delprojektledare m.fl.)
- delprojektledare med projektmedlemmar inom respektive delprojekt

Projektgruppen har haft huvudansvaret för genomförandet av projektets mål och aktiviteter. De båda delprojektledarna har ansvarat för planering och genomförande av respektive delprojekt. Projektgruppen har träffats regelbundet, 2-3 ggr per månad.

¹³ Slutrapport Program för Hållbar Jämställdhet Landstinget Gävleborg

Projektledaren har regelbundet haft avstämningar med projektägaren. Styrgruppsmöten har hållits ca en gång per månad.¹⁴

3. Diskussion

3.1 Jämställd vård

Kvinnor och män ska få god vård på lika villkor i Landstinget Gävleborg. Det är ett långsiktigt mål för det nu påbörjade utvecklingsarbetet i HÅJ LG. Vad innebär det? Jo, exempelvis att vårdkvalitet, medicinsk säkerhet, bemötande, tillgång till vård och till läkemedel måste granskas ur ett genusperspektiv inom alla verksamheter för att kunna rätta till eventuella felaktigheter. Det går inte att veta om vården distribueras jämnt utan att kartlägga och analysera. Okunskap kan leda till fel både i diagnostisering, behandling och medicinering och det drabbar både kvinnor och män. Enskilda patienter kommer i kläm, vårdens kvalitet blir sämre och felbehandling, felmedicinering och missnöjda vårdtagare får också ekonomiska konsekvenser.

Ingen inom vården vill medvetet göra skillnad på sina patienter, men de gör det ändå. Att ha ett genusperspektiv, eller genusglasögon, är att våga vara kritisk till sådant som framhålls som sanningar. De genusmedicinska studierna börjar bli ganska många nu. Likaså de konkreta utvecklingsprojekt för jämställd vård som bedrivs runtom i landet. När man börjar granska sin verksamhet med nya ögon får man också syn på nya saker. Det är inte problemfritt att starta den typen av granskningar, de möter ofta motstånd av olika slag.

När man i andra landsting har granskat sina verksamheter utifrån ett genusperspektiv har man upptäckt en hel del skevheter.¹⁵

En kirurg vid Universitetssjukhuset i Linköping har uppmärksammat att män och kvinnor med ljumskbräck opereras på samma sätt. Trots att många kvinnor har bräck som sitter längre ner och längre in, och trots att alltför många kvinnor måste opereras om för att den första operationen misslyckades. Det är ett exempel på könsblindhet.

Tack vare genusmedicinska studier vet vi numera att hjärt-kärlsjukdom är den vanligaste dödsorsaken även bland kvinnor. Vi vet också att symtomen på hjärtinfarkt är i stort sett desamma för män och kvinnor, men att kvinnors kranskärl är tunnare och därför kan se normala ut även under en pågående infarkt. Trots att kunskapen om kvinnors hjärtan satts på kartan och kunskapsluckorna borde ha fyllts igen, berättar hjärtsjuka kvinnor alldeles för ofta att det har tagit tid innan någon har tagit dem på

¹⁴Slutrapport för projekt Hållbar Jämställdhet i Landstinget Gävleborg

¹⁵ De exempel som redovisas i detta avsnitt är hämtade från Vårdförbundets hemsida.

allvar eller att de har fått diagnosen utbrändhet utan att någon har lyssnat på hjärtat eller tagit ett EKG.

Forskning visar att vårdpersonal omedvetet behandlar män och kvinnor olika. Det är troligt att samma omedvetenhet råder vid förskrivning av läkemedel. Ett exempel är antidepressiva mediciner som oftare skrivs ut till kvinnor än till män. Frågan är om kvinnors hälsa medikaliseras mer - eller om vården underbehandlar män med depressioner?

Blodfettssänkande läkemedel skrivs oftare ut till män. Det hittar forskarna inte heller någon riktig förklaring till. Inget pekar på att män har större behov av sådana läkemedel, så frågan är om det handlar om en underförskrivning när det gäller kvinnor. Eller om överförskrivning till män?

Forskning om kränkningar i vården visar att betydligt fler kvinnor än män upplever att de har blivit kränkta av vårdpersonal. Och att den som har stått för kränkningen oftast är en manlig läkare. I undersökningar gjorda vid Hälsouniversitetet i Linköping har 4 453 svenska kvinnor och 4 691 svenska män besvarat frågor om de har upplevt övergrepp och kränkningar i vården. 20 procent av kvinnorna och 8 procent av männen svarar att de har utsatts för kränkningar.

Hur kan könsblindheten botas?

Att göra fel kostar; både för patienten och för landstinget. Eftersom kunskapen om vårdens träffsäkerhet för kvinnor respektive män än så länge är relativt outforskad i Landstinget Gävleborg är det inte lätt att göra rätt.

Hur kan då könsblindheten botas? Med kunskap. Skillnaden i väntetider på ambulans mellan män och kvinnor försvann när ett projekt visade att kvinnor i allmänhet fick vänta tio minuter längre. Samma effekt fick en studie om att kvinnor med frakturer blev lägre prioriterade och fick sämre smärtlindring än män.

Exempel i detta avsnitt är hämtade från andra landsting. Hur könsmedveten eller könsblind vården i Gävleborg är vet vi ännu inte så mycket om. Det är för att bringa klarhet i detta som projekt HÅJ LG startats. Vilka frågor det fortsatta arbetet fokuserar i Landstinget Gävleborg måste utredas inom respektive verksamhet. Frågor som behöver besvaras är ”Inom vilka områden riskerar vi att bidra till ojämställd vård” liksom ”Hur kan vi bidra till att vården blir mera jämställd”?

Jämställdhetsintegrering har ett utvecklingsperspektiv och tar sin utgångspunkt i verksamhetens kvalitet och effektivitet. Det är klassiskt verksamhetsutveckling som syftar till kvalitetssäkring och att på bästa sätt utnyttja skattepengar.

3.2 Vad är jämställdhet?

Sedan många decennier används begreppet jämställdhet i alla offentliga publikationer för att beskriva förhållandet mellan könen. Det finns nationella mål för jämställdhetspolitiken och det finns en nationell strategi för att uppnå dessa mål – jämställdhetsintegrering.

En granskning av projektansökan och projektplan för HÅJ LG visar att även Landstinget Gävleborg omfattar dessa definitioner. Målet med de utbildningar som hållits för politiker och chefstjänstemän i Landstinget Gävleborg var att de skulle förstå sitt uppdrag och sin roll när det gäller jämställdhetsintegrering. Ett långsiktigt effektmål för projektet är ”... att jämställdhetsperspektivet är en naturlig del av all verksamhet inom Landstinget Gävleborg, vilket innebär att kvinnor och män får god vård på lika villkor och att landstingets verksamheter tar hänsyn till kvinnors och mäns olika villkor....”

Som framgår av enkätredovisningarna i tabell 2, har 27% av de 79 kvinnorna och 41% av de 39 männen, som vid olika tillfällen tagit del av den grundläggande utbildningen i projektet, uppfattat att jämställdhet enbart handlar om kön. Detta är anmärkningsvärt. En utbildning som syftar till att rusta chefer att förstå sitt uppdrag och sin roll när det gäller jämställdhetsintegrering kan knappast betraktas som lyckad när endast 1/3 har förstått vad jämställdhet är.

Utbildningarna för chefstjänstemännen har genomförts vid tio olika tillfällen med sammanlagt 118 deltagare. Utbildaren är en erfaren föreläsare och genusvetare och deltagarna var samstämmigt mycket nöjda med utbildningen. Det visar att nöjda deltagare inte är detsamma som att utbildningen var den mest lämpliga. Efter varje tillfälle har deltagarna svarat på utvärderingsenkäten. Frågor som infinner sig är: Hur har beställningen till utbildaren sett ut? Hur har uppföljningen av enkäterna fungerat? Har projektgruppen korrigerat sin beställning i takt med att resultaten sammanställts?

Är det över huvud taget ett problem att chefer och nyckelpersoner uppfattar begreppen jämställdhet och jämlikhet som synonyma? Är det ett problem att man vill fokusera på fler områden där man riskerar att göra felbedömningar, t.ex. etnisk och social bakgrund? Ja. Om ett utvecklingsarbete som syftar till att utveckla verksamheten att bli lika träffsäker för båda könen, också börjar fokusera på andra variabler kommer arbetet troligen att bli urvattnat och missa sitt mål.

Flera av de intervjuade cheferna vittnade om att man föredrog ett bredare perspektiv på begreppet jämställdhet och det var också så de hade uppfattat budskapet i utbildningen.

- *Personligen tycker jag att det är viktigt att lägga in fler diskrimineringsaspekter i jämställdhetsbegreppet. Då blir det mera schvung.*

Det är förståeligt att många vill greppa om flera aspekter samtidigt eftersom man i vården på nära håll möter och har att förhålla sig till människors olika sociala bakgrund och skillnader när det gäller förmågor och resurser. Jämställdhetsintegrering handlar om att fokusera kön och att se kön som en grundläggande indelningsgrund. Andra förhållanden som riskerar att påverka hur jämlikt vården distribueras är också viktiga att ta hänsyn till, men gemensamt för dem är att alla människor man möter i vården har ett kön. Oavsett vilket land jag kommer ifrån, vilken social bakgrund eller sexuell läggning jag har så är jag kvinna eller man. Jämställdhet är därför en grundläggande pusselbit i att bedriva en jämlik vård. Genom att studera hur vården distribueras mellan könen kommer också andra aspekter att bli synliga och möjliga att åtgärda eller studera vidare.

I SKLs rapport ”(O)jämställdhet i hälsa och vård – en genusmedicinsk kunskapsöversikt” visar man att medicinskt omotiverade skillnader mellan kvinnor och män har påvisats när det gäller tillgång till utredning och behandling vid ett flertal olika sjukdomar. Eftersom det handlar om många olika sjukdomar och tillstånd är det rimligt, skriver man i rapporten, att anta att flera olika förklaringar kan samspela med varandra. En förklaring som utmanar vår förståelse av att vara jämställda, är att en del av skillnaderna kan ha samband med samhällets genusystem, vilket inte minst innefattar attityder till och föreställningar om kön. Kunskap om genus är en viktig framgångsfaktor i arbetet för en jämställd vård. I rapporten skriver man att den kunskapen måste bäras av vården organisationer om jämställdhet ska uppnås liksom att frågan om jämställd vårdtillgång och vårdkvalitet kontinuerligt måste följas upp inom olika områden.¹⁶

Utbildningarna för chefstjänstemän och nyckelpersoner har fokuserat på förståelsen av genus. Det är en viktig grund för att förstå hur ojämställdhet uppstår. Men det är inte tillräckligt för att förstå hur ett konkret utvecklingsarbete för jämställda verksamheter kan bedrivas. Utbildningarna kunde ha omfattat en översikt över hur andra organisationer gripit sig an utvecklingsarbeten för jämställd vård och medborgarservice, så att deltagarna kunde få en bild av vad som kommer att krävas av dem själva och deras medarbetare. En av deltagarna saknade kopplingen till svensk jämställdhetspolitik:

- *Jag sökte lite på jämställdhetsintegrering efteråt för jag saknade ett sammanhang: Kopplingen till strategier antagna på regeringsnivå t.ex.*

¹⁶ Smithwaite, 2007

3.3 Övergång från projekt till ordinarie organisation

Arbetet med jämställdhetsintegrering i Landstinget Gävleborg befinner sig just nu på tröskeln mellan den tillfälliga utvecklingsorganisation som projekt HÅJ LG har utgjort och den ordinarie driftsorganisationen. Detta är ett kritiskt skede. I projekt HÅJ LG har nytänkande och ifrågasättande av gamla rutiner påbörjats och nu ska detta länkas över till den ordinarie organisationen. Ofta misslyckas sammanlänkningen mellan utvecklings- och driftsorganisationen, vilket kan vara en av anledningarna till att utvecklingsprojekt sällan blir hållbara.¹⁷

3.2.1 Är projektets resultat stabila?

Projekt HÅJ-LG har i stort sett nått de mål man satt upp:

- 80% av politiker och chefer har nåtts med utbildning
- fem jämställdhetsstrategier är utbildade
- jämställdhets finns med i introduktionsutbildning för nyanställda och nya chefer
- arbetet med att få in jämställdhet i styr- och ledningssystemen är påbörjat
- två delprojekt har startats – men inte avslutats
- planer för fortsatt organisering och utveckling av jämställdhetsintegrering finns - men inga beslut har fattats.

Projektmålen var både rimliga och strategiska. Att ha högre ambition än så här för ett projekt som pågår under ett knappt år i en stor organisation vore inte realistiskt. Man har siktat in sig på strategiska målgrupper och strukturer. Men frågan är hur stabila resultaten är och vilka insatser man nu sätter in för att få dem att övergå till långsiktiga effekter – d.v.s. hur arbetet ska bli hållbart.

Några som under lång tid studerat vad som krävs för att ett utvecklingsarbete ska bli hållbart på sikt är APeL Forsknings- och Utvecklingscentra. I boken *Lärande utvärdering* beskrivs de funktioner de anser nödvändiga för att uppnå resultat ska leda till långsiktiga effekter.¹⁸

APeL presenterar en sambandskedja av aktiviteter-resultat-effekter som bygger på programlogikens idé. Men APeL har ett viktigt tillägg till programlogiken; *förmedlande instanser*. Man menar att resultat inte blir till effekter av sig självt. Det krävs någon form av aktivitet eller beslut för att resultaten ska kunna leva vidare och bli till effekter. Förmedlande instanser kan vara både formella beslut men också aktörer som bidrar till att ny kunskap skapas. Vilka förmedlande instanser kommer att finnas i Landstinget Gävleborg framöver?

¹⁷ Svensson, mfl 2009

¹⁸ Svensson, m.fl. 2009

Runt sambandskedjan finns en ”korsett” som består av begreppen *struktur* och *process*. Mål och visioner, styrning och organisering är viktiga som stöd för utvecklingen. Men det behövs också pådrivande processer som bygger på lärande och delaktighet för att ett utvecklingsarbete ska bli hållbart.

Det behövs både samspel och balans mellan styrning uppifrån och delaktighet underifrån för ett hållbart utvecklingsarbete. Om strukturen dominerar och utvecklingsarbetet drivs för mycket uppifrån kan den bli ett hinder för engagemang och lärande bland deltagarna. Om utvecklingsarbetet å andra sidan domineras av processen och drivs för starkt underifrån riskerar resultaten att bli kortsiktiga eftersom det inte finns någon struktur som fångar upp dem.¹⁹

I projekt HÅJ LG har man satsat på såväl struktur som process. När det gäller struktur har man påbörjat diskussioner om integrering i styr- och ledningssystem. Om planerna faller ut kommer det att vara till stor nytta.

Processer i form av hög delaktighet och forum för lärande har funnits i delprojekten – framför allt vid Gävle Ungdomsmottagning som pågått under hela projektperioden. Efter en ganska trög start kom man igång och såg snabbt en mängd förbättringsområden. Arbetet har varit framgångsrikt och kan tjäna som förebild för andra verksamheter. Utan den externa delprojektledaren som hållit samman och drivit på arbetet och utan utbildningsinsatserna hade arbetet knappast blivit så framgångsrikt som det blev.

I landstingets fortsatta arbete krävs att struktur och process kombineras. För att landstingets olika verksamheter ska kunna göra något meningsfullt av det som (förhoppningsvis) kommer att krävas av dem i form av direktiv och anvisningar i styr- och ledningssystemet, måste de få möjlighet att pröva och lära nytt.

Verksamheterna behöver få handfast stöd i att komma igång med att granska sitt arbete. Jämställdhetsintegrering kan inte administreras fram – finns det inte en balans mellan struktur och process är risken stor att det samlas en mängd resultat uppdelade på kvinnor och män som vare sig analyseras eller tolkas.

3.2.2 Könsuppdelad statistik

Att verksamhetens statistik är könsuppdelad är en nödvändig grund för att kunna utveckla en jämställd vård eller medborgarservice. Allt ifrån remisser, väntetider, beslut, behandlingar, utförda tjänster, m.m. måste kunna mätas för respektive kön för att ge kunskap om hur dagens verksamhet distribueras. Kön ska vara en övergripande och genomgående indelningsgrund i all individbaserad statistik.

¹⁹ Ibid.

Det innebär att all statistik som ligger till grund för beslut i landstinget bör vara könsuppdelad. Verksamhetsuppföljning måste göras könsuppdelad för att man säkert ska kunna veta om verksamheten är lika träffsäker för båda könen. Utifrån dessa uppgifter kan skevheter upptäckas och åtgärdas och nya mål för verksamheten formuleras.

Idag är målen för verksamheterna i Landstinget Gävleborg ”könsblinda”, vilket innebär att de inte tar hänsyn till utgångspunkten för respektive kön. Med tillgång till könsuppdelad statistik, kan könskonsekvensbeskrivningar och jämställdhetsanalyser göras. Dessa resultera förmodligen i ny kunskap om verksamheten och dess målgrupper som i sin tur bör påverka hur målen för verksamheten utformas.

För att den könsuppdelade statistiken ska bli ett effektivt verktyg krävs kunskap om hur den kan analyseras och tolkas utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Men först och främst krävs givetvis ett uppdrag att göra dessa analyser och tolkningar och en plan för hur resultaten ska användas. Finns kunskap och beredskap för att göra de förändringar som statistiken indikerar? Sanningens minut när det gäller jämställdhetsintegrering är att omfördela makt och resurser.

3.4 Förslag för framtiden

En utmaning för Landstinget Gävleborg är att nu ta tillvara de erfarenheter som vunnits i projekt HÅJ LG. Projektet har pågått under kort tid i en stor organisation. Med tanke på att Landstinget Gävleborg inte tidigare arbetat med jämställdhetsintegrering av sina verksamheter måste projektet snarast betraktas som en introduktion, en lansering av tanken att verksamheten kan utvecklas med hjälp av ett jämställdhetsperspektiv.

Att generera och pröva nya idéer och angreppssätt, vilket sker i en utvecklingsorganisation, är något helt annat än att implementera dessa i vardagsarbetet. Själva genomförandet sker i den ordinarie driftsorganisationen men frågan är hur välgrundat och välprövat ”det nya” behöver vara för att det ska få fäste? I vilket skede är det lämpligt att övergå från utvecklingsorganisation till ordinarie drift? Det finns inget generellt svar på dessa frågor men det finns anledning att fundera över om resultaten av HÅJ LG är tillräckligt stabila för att nå igenom det brus av vardagsarbete och annat förändrings- och utvecklingsarbete som pågår i organisationen. Finns det tillräckligt med resurser, utrymme och beslutsamhet i den ordinarie organisationen för att låta frågan utvecklas samtidigt som den implementeras? Nedan skissas en modell för hur ett sådant långsiktigt utvecklingsarbete skulle kunna organiseras.

3.3.1 Långsiktigt utvecklingsarbete

Landstinget Gävleborg har som mål att höja kvalitén i sin verksamhet genom att både flickor/kvinnor och pojkar/män får tillgång till likvärdiga tjänster och service.²⁰ Den strategi landstinget ska tillämpa för att nå målet är jämställdhetsintegrering. Det är en strategi som innebär ett systematiskt långsiktigt utvecklingsarbete. För att lyckas i sin strävan kommer landstinget att behöva någon form av utvecklingsarbete och en långsiktig plan.

Därför bör ett handlingsprogram som sträcker sig över en längre tid, förslagsvis fem år, utarbetas och följas. Programmet bör peka ut vilka processer som ska fokuseras vid vilka tidpunkter och inom vilka delar av organisationen. Exempel på fokusområden kan vara väntetider, läkemedelsförskrivning, patientsäkerhet, sjukskrivningsprocessen, etc. Varje verksamhet måste fokusera på ett antal indikatorer som följs upp för att se hur verksamheten kommer kvinnor respektive män till del. Planen kan förslagsvis omfatta följande fyra utvecklingsområden.

Mål och annan styrning

Beställaren av verksamheten borde ha intresse av att säkerställa att utförarna är kvalitetssäkrade ur ett jämställdhetsperspektiv. Därför behöver det finnas mål för själva utvecklingsarbetet.²¹ Direktiv för utvecklingsarbetet kan också innehålla indikatorer som gör att det går att följa om arbetet fortskrider som planerat inom olika delar av verksamheten.

En organisation för utvecklingsarbetet som omfattar landstingets samtliga verksamhetsområden bör också finnas. Nyckelpersoner behöver utses i olika delar av organisationen som har till uppgift att driva på och samordna utvecklingsarbetet.

Utbildning

En plan för kompetensutveckling kommer att behövas. Mål och indikatorer för kompetensutvecklingen bör utvecklas och följas upp för olika personalgrupper eftersom de kommer att behöva olika typer av kompetensutveckling. För att utveckla genusmedicinsk kompetens kan landstinget exempelvis inleda ett samarbete med något lärosäte. Administrativ personal såsom controllers, strateger och andra nyckelpersoner behöver utveckla kompetens att analysera resultat ur ett jämställdhetsperspektiv. Chefer behöver kompetens att leda ett utvecklingsarbete för jämställdhetsintegrering och politiker behöver kunna sätta mål och göra beställningar samt fråga efter resultat ur ett jämställdhetsperspektiv.

²⁰ Projektplan Hållbar jämställdhet, Landstinget Gävleborg

²¹ Exempel på mål för utvecklingsarbete finns i SOU 2007:15 JämStöds Praktika, Trappsteg 3

Metoder och arbetssätt

För att jämställdhetssäkra landstingets verksamhet kommer område efter område att behöva kartläggas, analyseras och troligen också förbättras. Många led i verksamheten måste samverka: målformulering, administrativa rutiner, uppföljning och inte minst själva utförandet av verksamheten där man möter patienterna. Ett sådant kartläggningsarbete tar tid och kräver såväl verksamhets- som genuskompetens.

En plan för genomlysning av olika områden och tillhandahållande av metoder för arbetet behövs. Indikatorer för att säkra att arbetet fortskrider enligt planen bör utarbetas och följas upp varje år.

Stöd och samordning

I landstinget behöver det finnas en väl fungerande samordning av utvecklingsarbetet som omfattar stöd och vidareutveckling för chefer och nyckelpersoner. En samordningsfunktion bör också svara för att kontinuerligt utveckla landstingets strategi för arbetet med jämställdhetsintegrering.

Jämställdhetsmärkning?

Slutprodukten av ett långsiktigt utvecklingsarbete som det som skissats ovan kan se ut på olika sätt. Den gemensamma nämnaren bör vara att utvecklingsarbetet skapar en grund för att ta fram kvalitetsmått för respektive verksamhet.

Ett sätt kan vara att införa jämställdhetsmärkning. De verksamheter som gått igenom en utvecklingsprocess kan ansöka om att bli jämställdhetsmärkta och för att bli det ska de godkännas utifrån ett antal kriterier som utarbetats inom landstinget. Syftet med en märkning bör vara att garantera att landstingets mål om jämställd vård följs och att arbetet utvecklas. En märkning är inte målet utan ett medel som leder till att målen om jämställdhet kan uppnås. Med en jämställdhetsmärkning kan landstinget få en gemensam arbetsstruktur som byggs in i organisationens olika delar.

Bilaga 1



Utvärdering av utbildning Hållbar Jämställdhet

Datum:

- Förtroendevald
- Chef
- Medarbetare

- Kvinna
- Man

1. Vilket är ditt helhetsintryck av utbildningen?

- Mycket bra
- Bra
- Mindre bra
- Dåligt

Eventuella kommentarer:

2. Har du fått insikt och förståelse för vad jämställdhetsintegrering innebär?

- I stor utsträckning
- Till viss del
- Ganska lite
- Inte alls

Eventuella kommentarer:

3. Upplever du att utbildningen ökat förståelsen för vikten av könsuppdelad statistik?

- I stor utsträckning
- Till viss del
- Ganska lite
- Inte alls

Eventuella kommentarer:

4. Kunskapsfråga - Genus är ett annat ord för

- Feminism
- Sexualitet
- Könsorgan
- Sociala normer/förväntningar på män och kvinnor

5. Kunskapsfråga - Jämställdhet innebär

- Att ta hänsyn till varje individs behov.
- Att alla människor har lika rättigheter.
- Att män och kvinnor har lika makt att forma liv och samhälle, samt har lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter.
- Att alla oavsett kön, etnicitet, sexualitet och ålder ska behandlas lika

6. Kunskapsfråga - Jämställdhetsintegrering är

- En nationell strategi som enligt lag skall användas i jämställdhetsarbete
- En strategi så att ett genus-jämställdhetsperspektiv införlivas i verksamheterna
- En strategi för att upptäcka ojämställdhet
- En modell för jämställdhetsarbete i form av en strategi

7. I vilken utsträckning kommer du kunna tillämpa det du tagit del av under utbildningen?

- I stor utsträckning
- Till viss del
- Ganska lite
- Inte alls

Kan du ge exempel på något som du tar med dig härifrån idag och kommer att börja använda dig av:

8. Vad blir ditt nästa steg när det gäller jämställdhetsintegrering?

9. Vad hade du önskat mer av vid dagens utbildning (förslag på förbättringar etc.)?

10. Övriga synpunkter eller kommentarer

Bilaga 2

Handlingsplan jämställdhet, Gävle Ungdomsmottagning 2011-2012

2010-12-22

Mål	Del- område	Delmål	Aktivitet	Hur	När	Hur mäta?	Ansvariga
Bemötande - ett jämställt bemötande							
1.	Mottagnings besök	A. Båda könen i fokus	Erbjuda/inbjuda paret till gemensam information och rådgivning	Påminnelse vid bokningar ”lathund” Aktiv inbjudan	Snarast	Avstämning april och november 2011	Arbetsgrupp A ”lathund”
		B. Jämställt bemötande i rummet	Analysera/reflektera kring bemötandet i rummet, finns olikheter i bemötandet av könen?	Utveckla mall i samtalsmetodik	VT 2011	Avstämning april, november	Arbetsgrupp A
		C. Synliggöra pojkar besök	Journalföra båda parterna, statistikregistrera båda	Mall-översyn Journalföra alla pojkar som finns med på rådgivande och behandlande samtal Mall för samtal	Snarast	Statistik- Jämförelse 2010-2011. Avstämning april VT 2011	Journal-översikt + Arbetsgrupp B ”journaler”
		D. Ekonomisk Jämställdhet	Ta upp diskussionen med paret om kostnaden för preventivmedel och ge tipset att dela den.	Mall ”lathund” för samtalet	Snarast	Avstämning april och november	Arbetsgrupp A

Mål	Del- område	Delmål	Aktivitet	Hur	När	Hur mäta?	Ansvariga
2.	Föräldra- kontakt	A. Ökad föräldrakontakt	Bjuda med båda föräldrarna till mottagningsbesöket	"Lathund" vid telefonkontakt, bokningar	Snarast	Avstämn i pers.gr VT 2011	Arbetsgrupp C "föräldrar"
		B. Informerade föräldrar	Bjuda in föräldragrupper en gång per termin för information om GUM, kontaktorsaker, behandling mm	Riktade inbjudningar till föräldrar till "öppet hus"	VT 2011	Årsredovisning	VEC + Arb.grupp C
3.	Kompetens- höjning	A. Hög samtalsmetodik- kompetens	Utbildningsinsats, utöka kompetensen i samtalsmetodik	Påbyggnad i samtalsmetodik utifrån HBT och jämförbarhets- aspekter	2011	Årsredovisning	VEC
4.	Doku- mentation	A. Journalöversyn genomförs	Journalmallar och sökord, könsneutrala mallar, sökord som fungerar för båda könen	Översyn ihop med "reviderarna" Catharina Mattebo/Mary Granqvist	Påbörjat Okt 2010	Test och avstämning VT 2011	Catharina och Mary + Arb.grupp B
		B. Båda könen synlig- görs	Registrering av alla besökande på mottagningen som får rådgivning och behandling, även medföljande partner	Genomgång med personalgruppen ang journalföring inom Hälso- och sjukvård. Genomgång av egna rutiner	Snarast	Halvårs- uppföljn av besöks-statistik	VEC + arbetsgrupp D "dokumentation"

Mål	Del-område	Delmål	Aktivitet	Hur	När	Hur mäta?	Ansvariga
	5. Informationskanaler	A. Information till ungdomar	Klassbesök; information i skolorna med hjälp av manual gällande bland annat jämställdhetsfrågor	Återuppta klassbesöken Information ute på skolorna	2011	Årsredovisning	VEC Arbetsgrupp E ”samverkan
		B. Nå fler pojkar	Informationsträffar/ samverkan med skolsköterskor och elevhälsa	Samverkansträffar	VT 2011	Årsredovisning	VEC Arbetsgrupp E
		C. Webbsidans utseende är jämställdhetsgranskat	Arbetsgrupp analyserar och reviderar hemsidans utseende och innehåll utifrån jämställdhetsperspektiv	Arb.grupp ihop med LOV-informatör	2011	Avstämn med Personalgruppen och med övriga Um i lg	Beställning formellt av VEC Arbetsgrupp D
		D. Informationsmaterialet har beaktat diskrimineringsgrunderna	Jämställdhetsgranskning av eget externt och internt informationsmaterial, samt väntrumsmaterial	Analysera befintliga material och kanaler.	Våren 2011	Avstämning VT 2011	Arbetsgrupp D

Arbetsgrupper

A: Lathundar

B: Journaler och mallar

C: Föräldrakontakt

D: Dokumentation och Web

E: Skolsamverkan

Bilaga 3

Programlogik för Gävle Ungdomsmottagning

Mål: Ett jämställt bemötande

2010-12-13

Delområde/delmål	Resurser Tid Pen- -gar Per- son al	Planerade aktiviteter	Genomfö rda aktivi- teter	Förväntat resultat - (kortsiktigt) 2011	Upp nådd a Resu l-tat	Förväntade effekter - (långsiktigt) 2015
Mottagningsbesök A. Båda könen i fokus B. Jämställt bemötande i rummet C. Synliggöra pojkarnas besök D. Ekonomisk jämställdhet		a. Gemensam information till paret b. Analys av bemötandet i rummet c. Journalföra/statistikregistrera båda parterna d. Diskutera delad kostnad för preventivmedel med paret		Synliggöra båda könen gemensamma ansvar		Personalen vid Gävle Ungdomsmottagning har fått större jämställdhetstänkande i sitt arbete med att ta emot besökare av båda könen
Föräldrakontakt A. Ökad föräldrakontakt B. Informerade föräldrar		a. Bjuda med båda föräldrarna till mottagningsbesöket b. Bjuda in föräldragrupper till öppet hus		Båda könen är lika välkomna		Lika självklart för man/kvinna flicka/pojke ta del av GUM:s utbud och service

Delmål		Planerade aktiviteter		Förväntat resultat		Förväntade effekter
Kompetens-höjning A. Hög kompetens i samtalsmetodik		Utbildningsinsats, utöka kompetensen i samtalsmetodik		Genomförd utbildningssatsning		All personal vid GUM beaktar jämställdhetsperspektivet i samtalen
Dokumentation A. Journalöversyn genomförs B. Båda könen synliggörs		a. Översyn av journalmallar och sökord b. Registrering av alla besök på mottagningen		Könsneutrala mallar som används av all personal. Korrekt registrering av besök		Båda könen synliggjorda i både journaler och statistik
Informations-kanaler A. Information till ungdomar B. Nå fler pojkar C. Web-sidans utseende är jämställt D. Informationsmaterialet har beaktat diskrimineringsgrunderna		a. Återuppta klassbesöken i skolorna b. Informationsträffar och samverkan med skolsköterskor och elevhälsa c. Hemsidans utseende revideras utifrån jämställdhetsperspektiv d. Jämställdhetsgranskning av informationsmaterial		Jämställdhetsgranskat och könsneutralt informationsmaterial,		Ungdomsmottagningen står för jämställdhetsbudskapet att killar och tjejer är lika välkomna och att ett jämställdhetsperspektiv är beaktat i informationsmaterialet

Referenser

Boman, Ann, *Styra, stödja och störa. Om ett utvecklingsarbete i Regeringskansliet. Reflektionspromemoria*. Linköpings Universitet 2009

Boman Ann, *Jämresursen. Utvärdering av Region Gävleborgs stöd för jämställdhetsintegrering*. Ann Boman Utveckling AB 2010-12-10

Ds 2001:64, *Ändrad ordning. Strategisk utveckling för jämställdhet* (Näringsdepartementet)

SKL, *Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå* (CEMR deklARATIONEN om jämställdhet). 2009

SOU 2005:66, *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*. Slutrapport från Jämställdhetspolitiska utredningen

SOU 2007:15 *Jämställd medborgarservice. Goda råd om jämställdhetsintegrering – en idébok för chefer och jämställdhetsstrateger*

SOU 2007:15 *JämStöds Praktika. Metodbok för jämställdhetsintegrering*

SOU 2007:15 *Stöd för framtiden. Slutbetänkande från JämStöd*

Svensson, Lennart, Brulin, Göran, Jansson, Sven, Sjöberg, Karin, *Lärande utvärdering genom följeforskning*. Lund. Studentlitteratur 2009

Material från Landstinget Gävleborg

Ansökan till SKL om utvecklingsmedel

Projektplan för projekt Hållbar Jämställdhet

Slutrapport för projekt Hållbar Jämställdhet

Internetkällor

SKL: www.skl.se/web/Hallbar_jamstalldhet.aspx

Vårdförbundet: www.vardforbundet.se/Amneslistning/?t=genus