

Avd. Vård och omsorg  
Marie Trollvik

## Modellregioner- ett utvecklingsarbete för jämställd välfärd

### Innehåll

Sammanfattning .....	2
Bakgrund.....	2
Jämställdhetsintegrering - en del av lösningen på framtidens utmaningar .....	3
Mål och arbetssätt för utvecklingsarbetet .....	3
Mål .....	4
Benchmarking.....	4
Hållbarhet.....	5
Förutsättningar för deltagande .....	5
Resursåtgång.....	6
Tidplan .....	7
Modellkommuner.....	8

## Sammanfattning

Landsting, regioner och kommuner har i kraft av sin storlek och sina uppdrag goda möjligheter att främja en jämställd samhällsutveckling och därmed bidra till uppfyllelsen av de nationella jämställdhetspolitiska målen. Att hitta en systematik och gemensamt arbetssätt för jämställdhetsintegrering underlättar arbetet.

Modellregioner är ett koncept där landsting och regioner utvecklar sitt arbete med jämställdhetsintegrering, genom att systematiskt jämföra och lära av varandra. Syftet är att säkerställa jämställda välfärdstjänster för olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar.

Konceptet bygger på etablerade framgångsfaktorer från organisationer som har kommit långt i arbetet med jämställdhetsintegrering. Deltagarna jämför sina arbetssätt och processer med en eller två andra regioner för att hitta möjliga förbättringar, genom så kallad *benchmarking*. Lärande tas tillvara genom att implementera förbättringsarbeten i systemen för styrning, ledning och uppföljning.

Deltagande region eller landsting utser en verksamhet/förvaltning, exempelvis hälso- och sjukvård, regional utveckling eller folkhälsa. Två eller tre regioner enas om att samarbeta. Verksamheterna som deltar kan vara olika eller samma i de regioner eller landsting som samarbetar.

Utvecklingsarbetet finansieras genom regeringens och SKLs överenskommelse om stärkt stöd till jämställdhet och kvinnofrid.

## Bakgrund

Modellregioner bygger på lärdomar från Program för hållbar jämställdhet (2008-2013) där ett 70-tal kommuner, regioner och landsting deltog. Metoderna för jämställdhetsintegrering utvecklades vidare i projektet Modellkommuner (2015-2018) där 21 kommuner har utbytt erfarenheter för att jämställdhetsintegrera sina system för styrning och ledning. Modellkommunerna har deltagit med politiker, chefer och nyckelpersoner, vilket varit en avgörande framgångsfaktor.

Arbetet i modellkommuner har lett till förbättringar i målskrivningar, nya rutiner i verksamhetsplanering, budgetprocesser och uppföljningssystem, förbättrade beslutsstöd och rutiner bland annat inom den politiska beredningsprocessen, samt nya arbetsrutiner inom verksamheterna för att säkra ett jämställt bemötande.

Deltagarna anser att metoden ger bra struktur och systematik i arbetet och att det strukturerade erfarenhetsutbytet ger stöd för lärande. De har också uppskattat samarbetet över organisatoriska gränser och nivåer, vilket gett en djupare förståelse för varandras uppdrag och roller.

SKL planerar att starta upp en ny omgång modellkommuner parallellt med start av modellregioner med förhoppningen att det kan ge synergivinster.

SKL har träffat strategier från regioner och landsting vid fyra tillfällen för att diskutera ett utvecklingsarbete och planen bygger på förslag från arbetsgruppen.

Utvecklingsarbetet finansieras genom Regeringens och SKLs överenskommelse om en satsning för att under 2018-2020 arbeta för att främja utvecklingen i riktning mot de jämställdhetspolitiska målen. Satsningen handlar bland annat om att utveckla SKL:s arbete med tvärsektoriella/horizontella perspektiv för ett bättre och mer samordnat medlemsstöd och att stärka samverkan mellan aktörer som Länsstyrelsen, Jämställdhetsmyndigheten, SKL och den regionala och kommunala nivån.

## **Jämställdhetsintegrering - en del av lösningen**

De kommande åren innebär stora utmaningar. Att förbättra hälsan i befolkningen är nödvändigt för att klara de demografiska utmaningar vi har framför oss där fler behöver välfärdstjänster samtidigt som den arbetsföra andelen av befolkningen minskar. Hälsan påverkas av och påverkar samhällets grundläggande strukturer som demokrati, ekonomi, jämlikhet och jämställdhet, samt hur välfärdstjänster, infrastruktur och samhällsplanering utformas. Det hälsofrämjande och förebyggande arbetet blir allt viktigare och verksamheterna behöver styras mot gemensamma mål och arbeta med god kvalitet i alla led och verksamheter.

Jämställdhetsintegrering är Sveriges strategi för att nå de jämställdhetspolitiska målen. Det innebär (om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt deltar i beslutsfattandet. Det finns en lång erfarenhet av arbete med jämställdhetsintegrering i kommuner och landsting. I det arbetet har systematik och struktur utvecklats för att jämställdhet ska komma in som ett perspektiv i centrala processer och styrdokument. Arbetssättet kan med fördel också kan användas i Agenda 2030-arbetet och för att inkludera fler tvärsektoriella perspektiv.

Från årsskiftet kommer hälso- och sjukvården och de regionala utvecklingsfrågorna finnas i samma organisation i samtliga län. Regionerna får därmed bättre möjligheter till att ta ett helhetsgrepp och får en viktigare roll som samverkansplattform kring gemensamma utmaningar, exempelvis bättre systematik och kvalitetssäkring i arbetet med regionala utvecklingsstrategier, folkhälsa och social hållbarhet samt god och jämlik hälso- och sjukvård. Flera regioner arbetar med att genomföra strategin ”Öppna upp – företagsfrämjande på lika villkor 2015-2020”. Det finns stora samordningsvinster och möjligheter att bygga vidare på denna satsning genom Modellregioner.

## **Mål och arbetssätt för utvecklingsarbetet**

Utvecklingsarbetet erbjuder en möjlighet att lägga grunden för ett mer systematiskt arbete för att säkerställa att olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar

erbjuds välfärdstjänster på lika villkor genom jämställdhetsintegrering av ledning och styrning. Arbetssättet kan i nästa steg användas av andra regioner, förvaltningar och avdelningar samt för att inkludera fler tvärgående perspektiv i ledning och styrning

## Mål

Arbetet ska bidra till högre kvalitet och måluppfyllelse för olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar landstingets/ regionens verksamheter och på lång sikt till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Förväntade resultat av utvecklingsarbetet är att

- deltagande verksamheter genomfört konkreta förbättringar i system för styrning och ledning
- nytt eller ändrat arbetssätt i minst en kärnverksamhet
- metod för att inkludera fler tvärssektoriella perspektiv i styrning och ledning
- indikatorer för att följa upp verksamhetens resultat för olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar
- förslag till förbättringsområden för flera delar av landstingets- eller regionens system för styrning och ledning

Utgångspunkten för metoden är [checklistan för jämställdhetsintegrering](#) som bygger på framgångsfaktorer från organisationer som har kommit långt i arbetet. Förutsättningar för hållbarhet är att jämställdhetsperspektivet finns med i alla delar av organisationens styrning och ledning, från den högsta politiska församlingen, till medarbetare som möter kvinnor och män som patienter, brukare och invånare. De viktigaste framgångsfaktorerna är

- politiskt beslut om jämställdhetsintegrering
- ett aktivt engagemang från den politiska och administrativa ledningen
- ett synligt jämställdhetsperspektiv i mål, budget och andra styrdokument
- att det finns kunskap och kompetens om jämställdhet i organisationen
- att könsuppdelad statistik följs upp och analyseras på alla nivåer i den ordinarie verksamhetsuppföljningen

## Benchmarking

Arbetssättet bygger på benchmarking, en metod för förbättringsarbete genom systematiska jämförelser och ömsesidigt lärande. Det handlar om att noga jämföra sina egna arbetssätt och processer med en annan organisation för att hitta möjliga förbättringar. Lärandet tas tillvara genom att förbättringsarbeten implementeras, sprids och följs upp i den egna verksamheten.

I utvecklingsarbetet arbetar två eller tre regioner tillsammans och utser var sin verksamhet. Det kan till exempel vara hälso- och sjukvård, regional utveckling, kultur, kollektivtrafik eller folkhälsa. Verksamheterna kan vara olika eller samma i de regioner/landsting som utbyter erfarenheter med varandra.

Fyra representanter per organisation deltar i arbetet och vid varje möte; en ansvarig politiker, högsta chef, ekonomichef samt en nyckelperson (t ex kvalitetsansvarig, strateg, controller). Regionens strateg med ansvar för och kompetens inom jämställdhet bör ingå (om det inte är samma som den utpekade nyckelpersonen).

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 [PDSA](#)-metodik eller den metod för kvalitetsutveckling som används i respektive verksamhet. Vid sista benchmarkingtillfället formuleras förslag till förbättringsåtgärder för att jämställdhetsintegrera landstigets/regionens övergripande system för ledning och styrning.

Den avslutande resultatkonferensen ger möjlighet till spridning av resultaten till andra regioner men också till andra avdelningar och enheter inom den egna regionen.

## Hållbarhet

Fortsatt genomförande och spridning sker genom att deltagarna i utvecklingsarbetet blir ”mentorer” för nya verksamheter, ett arbete som med fördel kan inkludera fler tvärssektoriella perspektiv. Innan utvecklingsarbetet avslutas tar deltagarna ställning till hur de ska ta hand om förbättringsförslagen samt om de vill fortsätta som modellregion och benchmarka med nya regioner och landsting och/eller gå vidare med konceptet inom den egna organisationen

Det finns goda möjligheter till regionalt erfarenhetsutbyte med kommuner, länsstyrelser och andra aktörer inom ramen för etablerade samverkansformer. SKL kan vid behov hjälpa till med kontakter. En förteckning över de 21 kommunerna som genomfört Modellkommunkonceptet finns i slutet av dokumentet.

Arbetet kommer att följas och utvecklas med hjälp av lärande utvärdering.

## Förutsättningar för deltagande

För att lyckas med jämställdhetsintegrering behöver flera nivåer och roller i organisationen involveras. Det måste finnas politiska beslut om jämställdhetsintegrering och resurser för att genomföra beslutade förbättringar. För att delta i utvecklingsarbetet krävs därför

För att delta i utvecklingsarbetet krävs

- Beslut om jämställdhetsintegrering, till exempel genom att ha undertecknat den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet på lokal och regional nivå (CEMR-deklARATIONEN)
- Delta med funktionerna politik, chef, nyckelperson och ekonomiansvarig (motsv.) vid samtliga träffar

- Följa konceptet
- Från 2020 ställa upp som mentor för nya regioner eller enheter

Deltagarna står själva för kostnader för ev. utbildningsinsatser, lokal, resor mm.

## Resursåtgång

De resurser som krävs är i första hand deltagarnas tid. För politiker, chefer och nyckelpersoner rör det sig om förberedelser till och deltagande vid sammanlagt fem träffar under drygt ett år.

Strategerna/nyckelpersonerna har ansvar för planering av varje möte enligt metodhandledning och mallar, att se till att anteckningar förs vid mötena och att göra viss efteranalys för att säkerställa att arbetet är på rätt spår. Strategerna har en särskild roll att, tillsammans med SKL, ta fram kunskapsunderlag kring jämställdhetsproblem och exempel på lösningar från liknande verksamheter. Strategerna håller kontakt med nyckelpersonerna mellan träffarna och deltar på seminarierna hos SKL, webbdeltagande är möjligt. Uppskattad tid 20 dagar.

Till detta kommer tid som varje organisation avsätter för att genomföra förbättringsarbete. Arbetet genomförs inom ordinarie struktur för kvalitets- och verksamhetsutveckling och tid bör avsättas så att chefer och medarbetare kan genomföra de åtgärder som planeras. Nyckelpersonerna och strategerna har en given roll i att stödja och driva på det lokala förbättringsarbetet.

Organisationens chefer, politiker och nyckelpersoner bör eventuellt genomgå en jämställdhetsutbildning, t.ex. SKL:s ”Leda och styra för hållbar jämställdhet”.

SKL står för:

- Projektledning, metod- och utbildningsmaterial
- Gemensam projektsamarbetsyta
- Medverkan vid vissa benchmarkingtillfällen
- Konsultativt stöd till strategerna i genomförandefasen
- Tre träffar i Stockholm för strateger inför respektive benchmarkingomgång samt uppstarts- och avslutningskonferens. SKL står för lokal och förtäring id dessa träffar, men deltagarna bekostar sina egna resor (webbdeltagande är möjligt).

## Tidplan

Aktivitet	Tidperiod	Ansvarig
Förankring olika chefsforum/nätverk/ politiska beredningar för landsting/regioner	Sep-okt 2018	SKL
Informationsmöten:  Webbinar från SKL <a href="#">Följ sändningen via denna länk</a> Länsstyrelsen Skåne, Malmö <a href="#">Anmälningsslänk</a> . Länsstyrelsen Västerbotten, Umeå Länsstyrelsen i Stockholm	10 okt kl. 10:30 till 11:45  12 okt 25 okt 26 nov	SKL, regioner, Länsstyrelserna
Inbjudan till deltagande	24 sep	SKL
Lärande utvärdering inleds	oktober	SKL
Sista dag för intresseanmälan	30 okt	Regionerna
SKL meddelar beslut om deltagande	20 nov	SKL
Projektplanering Inventering av kunskapsunderlag inom berörda verksamhetsområden Förberedelse för benchmarking	November- februari 2019	SKL Strateger
Gemensam projektuppstart Modellregioner	5 februari	SKL
Uppstart Modellkommuner	7 februari	SKL
Seminarium för strateger (webbdeltagande möjligt)	Februari	SKL/Strateger
Benchmarkingomgång 1	Mars	Respektive deltagare
Seminarium för strateger (webbdeltagande möjligt)	April	SKL/Strateger
Benchmarkingomgång 2	Maj/juni	Respektive deltagare
Seminarium för strateger (webbdeltagande möjligt)	september	SKL/Strateger
Benchmarkingomgång 3	September- november	Respektive deltagare

Analys- och lärseminarier genomförs	Januari – april 2020	SKL/utvärderare
Gemensamt projektavslut	våren 2020	SKL alternativt regionala konferenser
Utvärderingsrapporten klar	Februari 2021	SKL

## Modellkommuner

<b>Modellkommun 2018</b>	<b>Mentor för nya kommuner 2019</b>	<b>Mentor för nya kommuner 2020 el. senare</b>
Piteå	Luleå och Boden	
Umeå	Vännäs	Lycksele
Örebro		Karlskoga och Kristinehamn
Jönköping		Linköping
Eskilstuna	Hedemora, Norrtälje, Uppsala, Stockholm Stad, SDN Enskede-Årsta-Vantör (Stockholm)	
Malmö	Kristianstad	Halmstad