

MINNESANTECKNINGAR

Länspresidietmöte 2019-09-12, värd lokal nämnd Varberg

Kl. 09:00-15:00

Hotel Gästis, Varberg

Närvarande

Eva Karin Möllefors	Ordförande	LN Halmstad
Marita Johansson	Vice ordförande	LN Halmstad
Irene Gustavsson	Vice ordförande	LN Falkenberg
GunMarie Stenström	Ordförande	LN Falkenberg
Anna Roos	Ordförande	LN Hylte
Karl-Gunnar Svensson	Ordförande	LN Varberg
Göran Gunnarsson	Vice ordförande	LN Varberg
Christian Johansson	Ordförande	LN Kungsbacka
Mikael Delin	Vice ordförande	LN Kungsbacka
Boel Abelson-Crossley	Verksamhetschef Social hållbarhet	Region Halland
Eva Jadeling Persson	Nämndtjänsteperson, strateg	LN Halmstad
Katrin Håkansson	Nämndtjänsteperson	LN Falkenberg, Varberg
Karin Jansson	Nämndtjänsteperson, strateg	LN Kungsbacka
Felicia Petersson	Nämndtjänsteperson	LN Laholm
Kerstin Delefeldt	Nämndtjänsteperson, strateg	LN Hylte
Maria Hvidberg Müller	Sekreterare	Region Halland

Frånvarande

Jonas Hellsten	Ordförande	LN Laholm
Camilla Gustafsson	Vice ordförande	LN Hylte
Lars Fritzon	Vice ordförande	LN Laholm
Janet Harrysson	nämndtjänsteperson	LN Halmstad
Maria Nordin	Strateg hälso- och sjukvård	Region Halland

Gäster

Sandra Sternad-Fackel	Social hållbarhetstrateg	Region Halland
Karin Nilsson	Räddningstjänsten	Varbergs kommun
Amina Boulaabi	Social hållbarhetstrateg	Region Halland
Camilla Blomberg	Högskolestudent	

Anteckningar

Välkomna

Dagens ordförande Karl-Gunnar Svensson inleder med reflektion från konferensen Hur mår vi i Varberg? samt hälsar alla välkomna och förklarar mötet öppnat.

Ny nämndtjänsteperson Felicia Pettersson hälsas välkommen.

Janet Harrysson hälsar från sin rehabilitering att allt har gått bra.

Fysisk aktivitet på recept

Maria Nordin (som ej är närvarande) genom Eva Jadeling Persson och Katrin Håkansson

FaR har finansierats länge av lokal nämnder. Samtal har under en lång tid förts med hälso- och sjukvårdsavdelningen på regionkontoret kring hur FaR kan bli en del i hälso- och sjukvårdsavdelningens i ordinarie verksamhet och fasa ut lokala nämnders insats framför allt gällande finansiering. Enligt information från hälso- och sjukvårdsavdelningen kan satsningen framöver ingå i deras verksamhet kring FaR, men ev kommer den inte se likadan ut som idag.

Utvecklingen av FaR i RH ser mycket positiv ut och förskrivningen har ökat de senaste åren. Det är ett resultat av ett långsiktigt arbete och flera olika faktorer påverkar. Främst har medvetenheten och kunskapen förbättrats och evidensen för den svenska FaR-modellen har nyligen stärkts via Västsvensk omfattande forskning. FaR är även en rekommenderad åtgärd med hög prio i Socialstyrelsens nationella riktlinjer (*prevention och behandling vid ohälsosamma levnadsvanor*) och därmed ett grunduppdrag för vårdcentralerna i RH. I RH har man även jobbat mycket med uppföljningen och med att bl.a. utveckla utbildningen för förskrivare. Det sker ett utvecklingsarbete inom graviditetsprocessen i kvinnohälsovården för att implementera FaR, med mera.

- Strukturen med nivå 1 är uppbyggd specifikt här i Halland i samverkan mellan regionen, HIF, föreningslivet/privata aktörer och er i Lokala nämnder. En struktur som möjliggör att de patienter som behöver extra stöd och motivation för att komma igång med fysisk aktivitet kan få det av en lokal nivå-1 aktör (där en kontaktperson på Friskis exempelvis aktivt tar kontakt med patienten och finns som stöd under receptperioden). Det finns många fördelar med att det stödet kan ges i en annan miljö än HoS. Aktörer och aktiviteter på nivå 1 är enbart till för de som behöver det lilla extra och det är avsett för en begränsad period.
- Strukturen med nivå 1 är mycket värdefull och vi ser även i uppföljningen att följsamheten till FaR på nivå 1 är mycket god - ca 80 % av patienterna som får tillgång till nivå 1 deltar i sin aktivitet. Som det är nu finns ingen annan lösning

på bordet gällande finansieringen av aktörer på nivå 1, det finns inga medel i budget och i och med det inga garantier. Därmed bra att veta hur nämnderna ställer sig...

- Oavsett den struktur vi byggt i RH med nivåer så är FaR ett grunduppdrag inom HoS (VC) som förväntas ha en fortsatt positiv utveckling.

Reflektioner och frågor

Frågor ställdes kring effekterna av FaR gällande förändrad livsstil men även skillnader mellan barn, unga eller gamla. Katrin Håkansson återkommer med svar.

Förslag framkom att Modellen FaR kan förnyas, fördjupad analys och uppföljning kan med fördel göras. Kanske som uppsatsämne på högskolan.

Recept till missbruksvården och psykiatrin behöver spridas.

Allt mer flyttas in i hälso- och sjukvården istället för att jobba med livsstilutveckling på andra plan – hälsa i livet.

Finansiering kan t ex göras av hjälpmedel som kan ersätta läkemedel, främjar ohälsa. Jobba förebyggande.

Beslut om att inte finansiera FaR längre tas i respektive nämnd efter avstämning med hälso- och sjukvårdsavdelningen för att undvika att finansieringen faller mellan stolarna.

Bilaga 1: Fysisk aktivitet på recept LP 191011

Samverkansarbete i Varberg

Sandra Sternad-Fackel och Karin Nilsson

Folkhälso- och trygghetsrådet och Trygg i Varberg. Två delar av ett samverkansnätverk som jobbar med ämnen som berör många, frågor som påverkar folkhälsa, brottsförebyggande och ökad trygghet.

Processerna är långsiktiga, baseras på ny och gammal kunskap samt sprider kunskapen. Folkhälso- och trygghetsrådet består av politiker och förvaltningschefer eller motsvarande och har en övergripande strategisk roll. Nätverket Trygg i Varberg består av tjänstpersoner som arbetar inom social hållbarhet och tar fram handlingsplan samt återrapporterar till rådet, och kan vid behov ta fram nya modeller och verktyg för att effektivt kunna arbeta. Många samhällsaktörer och organisationer medverkar i arbetet. Kommunikation och dialoger är viktigt. Arena för samverkan, men så mycket som möjligt av det arbete som utförs genomförs sedan i respektive organisation många gånger kopplat till redan befintligt arbete. Verksamhetsnära arbete är en styrka.

Sandra och Karin visade modell över samverkansprocessen samt visade konkreta samverkansinsatser mot såväl barn, vuxna och seniorer. T ex trafiksäkerhet och cykelstölder.

Medborgarlöfte 2020 handlar om medborgardialog med fokus på upplevd trygghet och otrygga platser med hjälp av GIS för bättre analyser.

Reflektioner och frågor

Fråga ställdes om hur vi vet om resultatet är långsiktigt, ser vi riskerna tidigare? Hänvisar till World mental health day. Karin svarar att de inte jobbar på individnivå utan för att skapa strukturer, arenor. Katrin menar att vi är bättre nu på att se tidiga signaler nu men mer finns att göra.

Viktig strategisk nivå som ska ge basnivåerna bättre förutsättningar att ta om hand individerna och förtydligar att arbetet måste göras i egna organisationen.

Vad gör vi för inspel från LN Varberg? Övergripande perspektiv och kunskap. Bra arena för informationsutbyte.

Finns trafikundervisning i skolan idag? Om inte skulle det behövas.

NTF, ideell organisation, kan hyra ut utrustning för mätning av trafik t ex.

Bilaga 2: Trygg i Varberg till LP okt 2019

Reflektion efter dialogmöte med Regionstyrelsens utskott

Karl-Gunnar Svensson

Uppföljningsrapport 2 – ingen kommentar.

Psykisk ohälsa – vad menas med En väg in? Oro finns över att man kommer bygga i redan befintliga system utan nödvändig anpassning. Oklart vad man avser med "en väg in", vem ska definiera det? Lokala nämnder behöver vara med i den fortsatta diskussionen. Första steget in behöver inte vara i psykiatrin utan kan vara på vårdcentralen eller socialtjänsten. En väg in kan vara en person, en lots, var som helst i organisationen eller kommunen.

Även länspresidiets deltagare har olika bilder av vad En väg in är. Vi behöver ha samma bilder men de kan anpassas efter olika förutsättningar i olika kommuner.

Uppdraget En väg in kommer från Mål- och budget och har fördelats till driftsnämnderna för psykiatri och närsjukvård.

Första instansen kan bestå av personer från kommun, regionen och Socialtjänsten. Syfte att avlasta specialistvården, göra en första sortering så individer som söker vård hamnar rätt.

Behöver lokala nämnderna enas kring vad vi menar med En väg in. Kan se olika ut i olika kommuner.

Gällande Förutsättningslös utredning om framtidens sjukvård – saknar perspektivet hälsa.

Minnesanteckningar från dialogmötet finns under respektive nämnds Nyårsafton.

Kunskapsunderlaget 2021

Kerstin Delefeldt

Kerstin beskrev hur arbetet ska fortgå inför mål och budget 2021. Suicidbilagan beslutas i nämnderna i oktober 2019. Analysgruppen hjälper till med analyserna och kommer att bistå under fortsatt arbete.

Synpunkt lyftes kring definition av Psykisk ohälsa. Risk att begreppet används i allt större utsträckning och därmed utarmas. Det finns ingen gemensam definition för begreppet inom Region Halland. I lokala nämnders kunskapsunderlag definieras psykisk ohälsa som övergripande term som täcker både psykiska besvär och psykisk sjukdom, dvs. såväl psykiska symptom av lindrigare grad som tillstånd som kan diagnostiseras. Psykisk ohälsa definieras på samma sätt av Folkhälsomyndigheten m. fl. I olika undersökningar är det olika saker som mäts. I den fördjupade analysen i kunskapsunderlaget är det psykiatriska diagnoser som mäts. I Hälsa på lika villkor används frågebatteriet GHQ5 som är ett validerat frågeverktyg som definierar psykiskt nedsatt välbefinnande. I LUPP-undersökningarna utgår man från psykosomatiska symptom som huvudvärk, ont i magen, sömnproblem och stress. Symptom som ofta kopplas till psykiskt nedsatt välbefinnande.

Viktigt att psykisk ohälsa är självupplevt och inte helt lätt att definiera.

Kerstin visade planen för spridning och förankring. Positiva möten som ger mycket tillbaka.

Bilaga 3: Kunskapsunderlaget 2021 - 191011

Region Hallands jämställdhetsintegreringsarbete

Amina Boulaabi

Gertrud Åström förklarade via Youtube vad jämställdhetsintegreringsarbete är och ska vara en del av vårt dagliga arbete för att få effekt.

<https://youtu.be/jcdB0W6OGMY>

Amina beskrev hur vi i Region Halland arbetar med jämställdhetsintegreringsarbete: organisation, arbetssätt och konkreta utvecklingsinsatser. Hon visade de dokument som styr jämställdhetsarbete i regionen såsom RUS, hälso- och sjukvårdsstrategin samt Mål och budget samt vad arbetsgivaren beskrivet i styrdokument. Gruppen har också tittat på kompetensinventering och har sett att vi behöver utveckla praktisk och systematisk jämställdhetsintegrering i verksamheterna. Amina visade planen för hur det strukturerade erfarenhetsutbytet med övriga regioner ska ske. Hela mandatperioden kommer att behövas för att kunna mäta effekten.

Om någon önskar delta på resultatkonferensen [Forum jämställdhet 4-5 februari 2020](#) kan de anmäla sig till Amina.

Tre verksamhetsförbättringsområden har valts: Barnhälsovården, Region Halland som arbetsgivare samt Regional utveckling.

Jämställd ambulans i Göteborg: <https://youtu.be/FN3YIz3gwNY>

Vi som medarbetare måste också bli medvetna om våra egna, ibland djupt liggande, normer för att kunna bete oss annorlunda.

Reflektioner: Ibland syns inte indikatorerna lika tydligt, vi får skrapa lite på ytan. Vi behöver öka kunskapen även hos invånarna.

Agenda 2030 är den röda tråden och beskriver precis det som ska uppnås.

Statsys kommer att användas för uppföljning i våra verksamhetsplaner och aktiviteter.

Förslag från Amina att ordna utbildning i HBTQ-diplomering för lokala nämnderna.

Lästips från SKL: (O)jämställdhet i hälsa och vård.

Diskussioner

Lokala nämndernas roll

När man ser konkreta exempel, som i filmen, är det lättare att förstå. Man kan behöva se hur andra kulturer lever. Yngre är mer medvetna.

Bra att vi samtalar och initierar frågorna i våra nämnder. Dialoger i vår egen verksamhet skulle välkomnas. Mycket välkommet när män talar om jämställdhet, de manliga rösterna behöver höras. Delta i nätverken och där sprida och vara förebilder i andra organisationer. Bemötande i regionen kan aktualiseras och prata om hur vi bemöter killar och tjejer olika t ex.

Känns lite som om vi kvinnor ska ömkas med? Allt är inte jämställt.

Lön för olika yrken, manliga och kvinnliga yrken. Stora löneskillnader mellan män och kvinnor i Halland.

Föräldrautbildningar – det kommer bara en av föräldrarna. Idé att ordna barnpassning om förutsättningar i miljön (lokaler osv) finns så att båda föräldrarna kan komma till utbildningarna. Jämställdhet åt båda håll.

Jämställd snöskottning: <https://youtu.be/BANd8pyRfz0>

Djupare analyser krävs för att förstå varför kvinnorna vill ha kejsarsnitt eller varför främst kvinnorna lämnar på förskolan.

Varje dag som vi inte höjer kvinnornas löner och inte fryser männens så blir det inte jämställt.

Byt ord till partner istället för att förutsätta att partnererna är av motsatt kön.

Trots att vi har kommit långt i Sverige finns det ändå stora brister.

Vi har föreställningar som inte stämmer alls med verkligheten. Viktigt att vara i fakta och analys och inte i känslan.

Bildspråket i Region Hallands informationsmaterial kan bli mer jämlikt. Men vem bestämmer?

Bilaga 4: Jämställdhetsintegrering 11 okt 2019 LN

Fika och reflektionsstund

Hur går vi vidare med jämställdhetsarbetet? Tanken att väcka frågorna så att nämnderna själva kan ta in det i egna verksamheterna.

Vi behöver koppla ihop det med vårt uppdrag. Börja varje möte med en film t ex. Lyfta in jämställdhet i varje nämndsmöte, ett par minuter i början och reflektion på slutet.

Nämndtjänstepersonerna kan se till att det kommer in i nämndens arbete. Viktigt att var och en har glasögonen på när vi läser alla dokument och i alla möten med människor. Viktigt att checka av så det blir en naturlig del av grunduppdraget och inte lever ett eget liv. Regionstyrelsen förväntar sig att nämnderna ska leverera på denna fråga.

Viktigt att prioritera så arbetsbördan inte blir för tung för tjänstepersonerna när bemanningen inte är fulltalig.

HBTQ-diplomering är det aktuellt? Spontan reflektion att det är för dyrt med två halvdagar. Arvode tillkommer. Boel förtydligade att det kostar 7000 kr för hela utbildningen, för alla, men arvode tillkommer. En person på Regionkontoret håller utbildningarna. Tuffa krav på närvaro vid diplomeringen. FaR-pengar frigörs eventuellt men är en annan budgetpost. Dialogutbildning, vad tänker vi är viktigast att prioritera.

Övriga frågor

- Länspresidiet anser att fredagar kl 9-15 är bästa dagen för sammanträde. Undantag nästa sammanträde 22 november på Scandic i Halmstad kl 8:30-12:00.
- Första mötet 2020 kommer Barnfetma att stå på agendan. Kommer genomföras i Halmstad.

Avslutning

Dagens ordförande Karl-Gunnar Svensson tackar för en trevlig dag och avslutar mötet och alla skickar en speciell hälsning till Janet!





BÄSTA LIVSPLATSEN

Region Halland

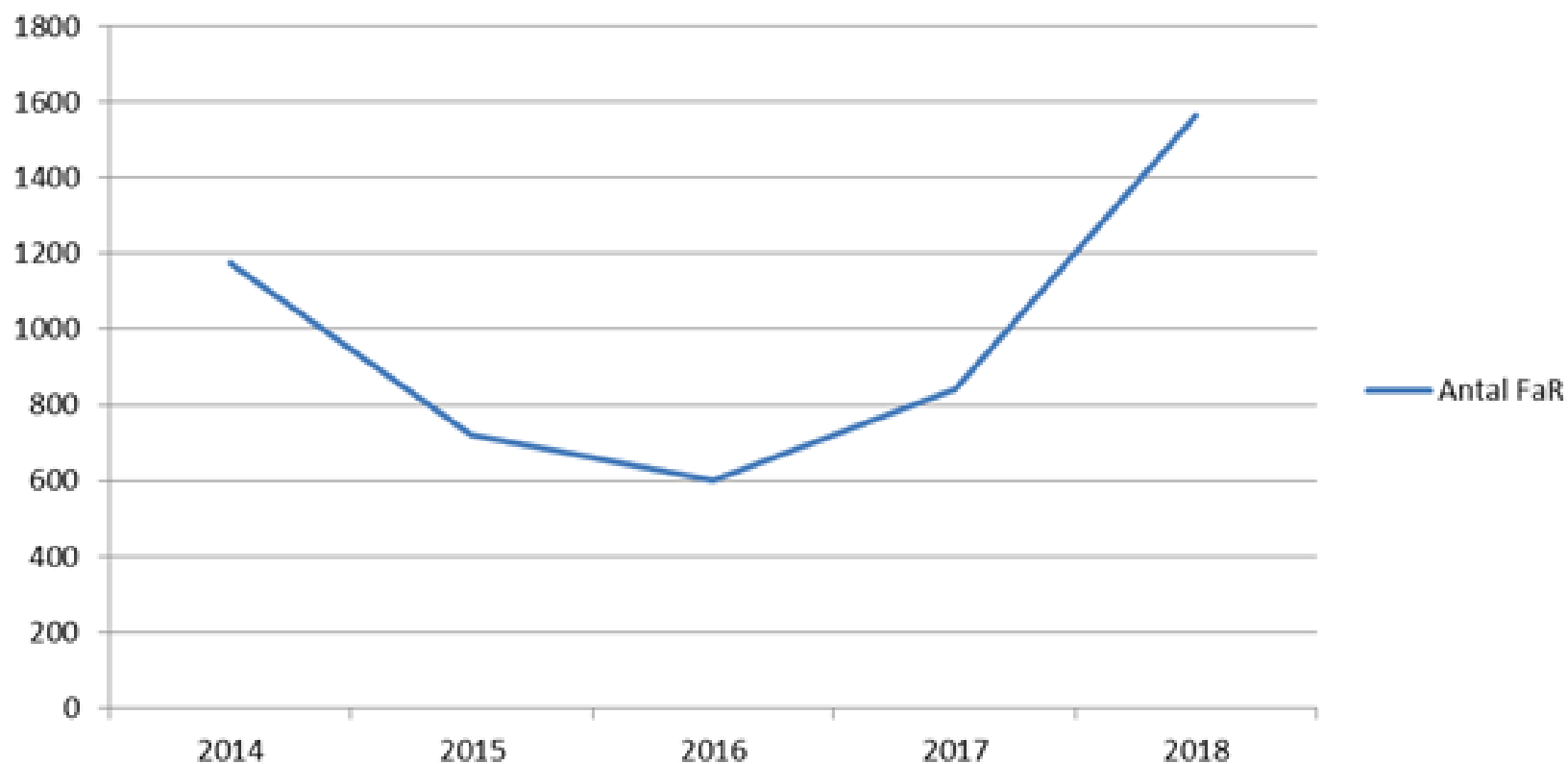
Länspresidie för de lokala nämnderna i Region Halland

191011

Program för dagen

- 09.00-09.30 Välkomna och fika
- 09.30-10.10 Fysisk aktivitet på recept, Maria Nordin
- 10.10-10.55 Samverkansarbete i Varberg, Sandra Sternad-Fackel och Karin Nilsson
- 11.00-11.25 Reflektion efter dialogmöte med Regionstyrelsens utskott
- 11.25-11.50 Kunskapsunderlaget 2021, Kerstin Delefeldt
- 12.00-13.00 Lunch
- 13.00-14.30 Region Hallands jämställdhetsintegreringsarbete, Amina Boulabi
- 14.30-15.00 Fika och reflektionsstund, därefter avslut

Fysisk aktivitet på recept (FaR), 2014-2018



Nivå 1 - Kommun	2019 våren	2018	2017	2016
Kungsbacka	71	62	53	76
Varberg	123	202	149	134
Falkenberg	94	70	52	38
Halmstad	25	26	16	5
Hylte	0	1	1	1
Laholm	24	24	3	7
Totalt i Halland	337	385	274	261

Dialogmöte Rsu september 2019

Uppföljningsrapport 2.

Nuläge och planer framåt för arbete kopplat till barn och ungas psykiska hälsa och välmående RS utskott och lokala nämnder informerar om aktuella processer, inklusive beskrivning av aktuellt arbete i Laholms kommun.

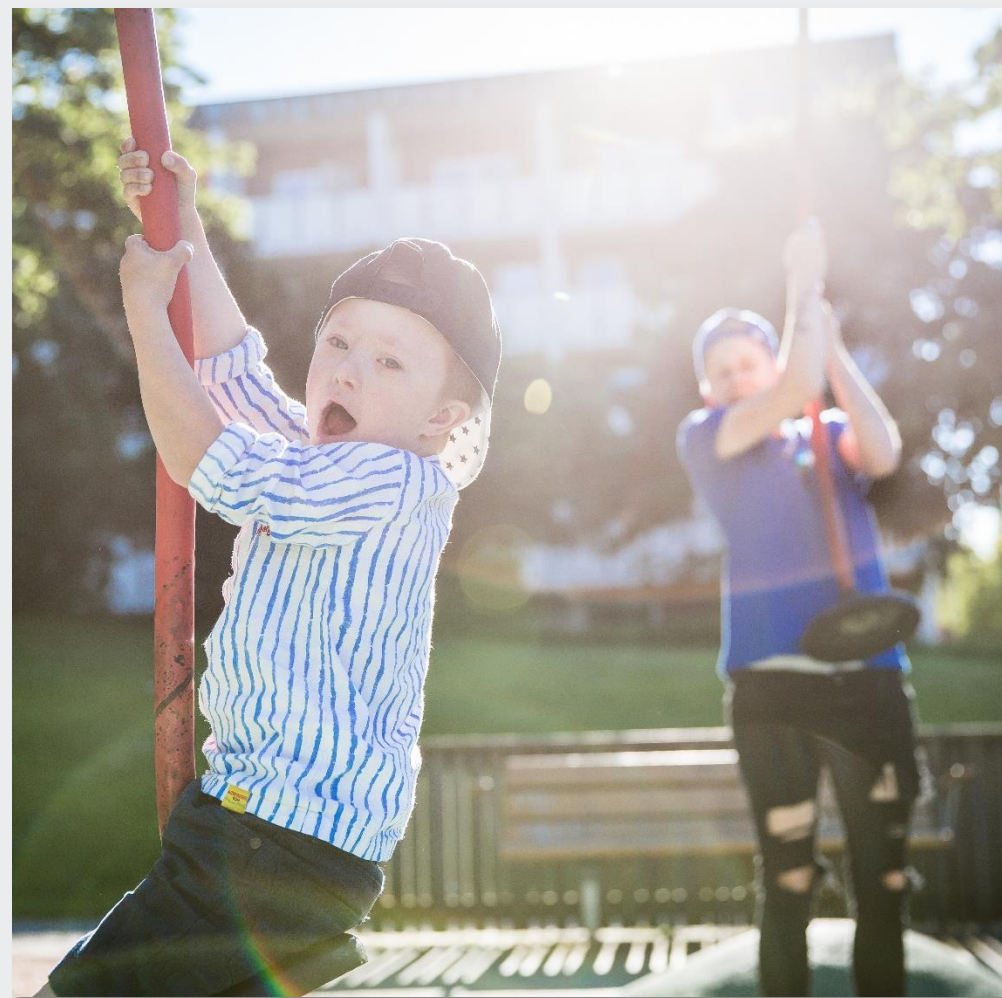
Information om utveckling inom hälso och sjukvården kring Psykisk hälsa och vårt gemensamma arbete utifrån nationella och lokala kunskapsunderlag. Regionstyrelsens utskott önskar dialog med lokala nämnder.



Trygg i Varberg
&
Folkhälso- och trygghetsrådet

Alla ska kunna må bra

- Hur vi bedriver vår verksamhet påverkar folkhälsan, riskerna att brott begås och upplevelsen av trygghet
- Komplexa frågor som berör många – samverkan behövs



Övergripande mål:

Öka tryggheten, minska brottsligheten,
främja folkhälsan och minska skillnaderna i
hälsa i Varberg.

A young boy and girl are sitting in a wheelchair outdoors. The boy is in the driver's seat, smiling, and the girl is sitting next to him, also smiling. They are on a paved path with a metal railing and a body of water in the background. The text "Så samverkar vi" is overlaid on the image.

Så samverkar vi



**VARBERGS
KOMMUN**



Polisen



BÄSTA LIVSPLATSEN

Region Halland

Samverkansöverenskommelse 2018-2021

Folkhälso- och trygghetsrådet

Fokusområden Handlingsplan

Socialförvaltningen

Räddningstjänsten
Väst

Region Halland/
Varbergsnämnden

Stadsbyggnadskontoret

Utbildning och- arbetsmarknadsförvaltningen

Polisen Varberg

Förskola- och
grundskoleförvaltningen

Kultur- och fritidsförvaltningen

Hamn- och gatuförvaltningen

Kommunstyrelsens förvaltning

**Trygg i
Varberg**

Folkhälso- och trygghetsrådet

- Politisk arena för frågor som rör social hållbarhet
- Fokus på samarbete och samordning
- Beslutar om fokusområden
 - *barn och ungas fysiska och psykiska hälsa*
 - *alkohol, narkotika, doping och tobak (ANDT)*
 - *trygghet och säkerhet*

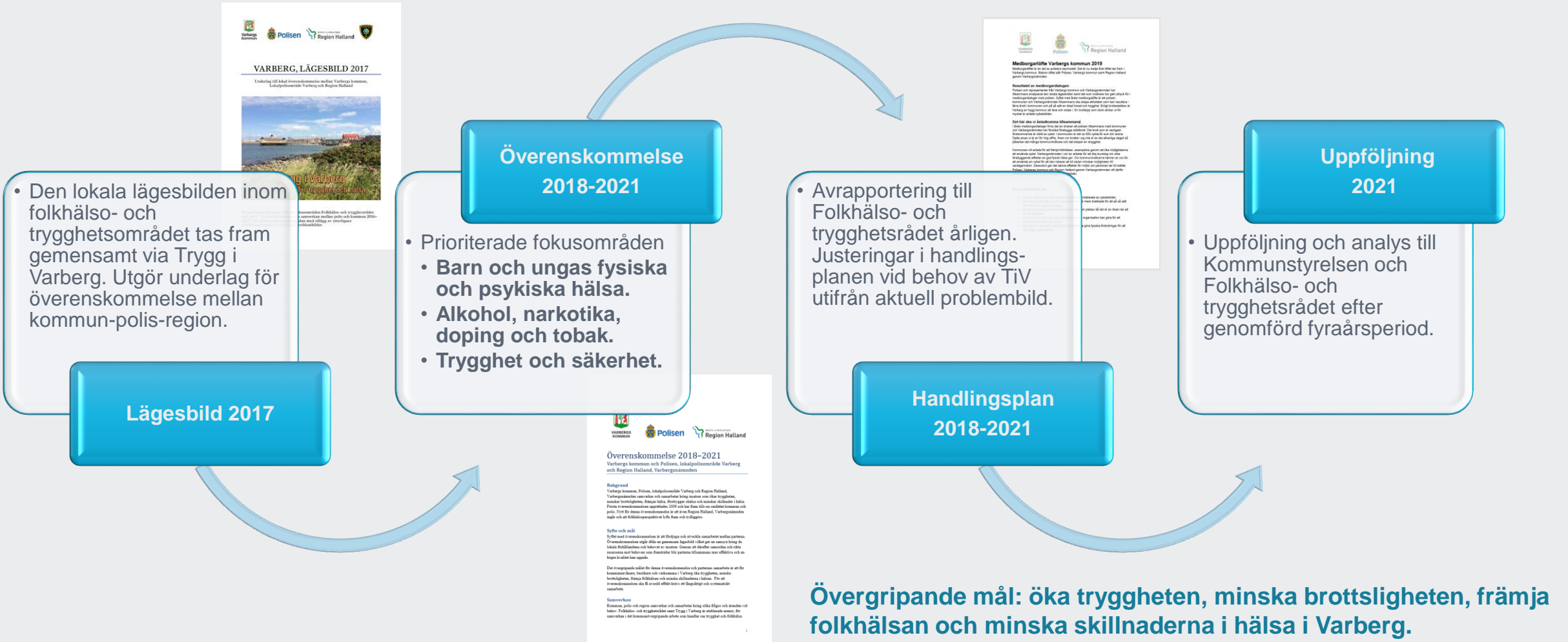


Trygg i Varberg

- Nätverk med tjänstepersoner för samverkan och samordning inom social hållbarhet
- Gemensam lägesbild, analys och åtgärder för frågor som spänner över organisationsgränserna
- Handlingsplan och återrapportering till rådet



Varbergs samverkansprocess, folkhälsa och trygghet



Lokala nämnden Varbergs perspektiv

- Ovärderligt forum för samverkan
- Ger både möjlighet att ta in lokala perspektiv och föra ut regionala frågor
- Beslutat om ny, tydligare beredningsstruktur



Exempel på samverkansinsatser

Olika målgrupper: barn, ungdomar, vuxna, seniorer

Medborgarlöften:

- Trafiksäkerhet runt skolor (2018)
- Cykelstölder (2019)
- Kort om processen inför 2020

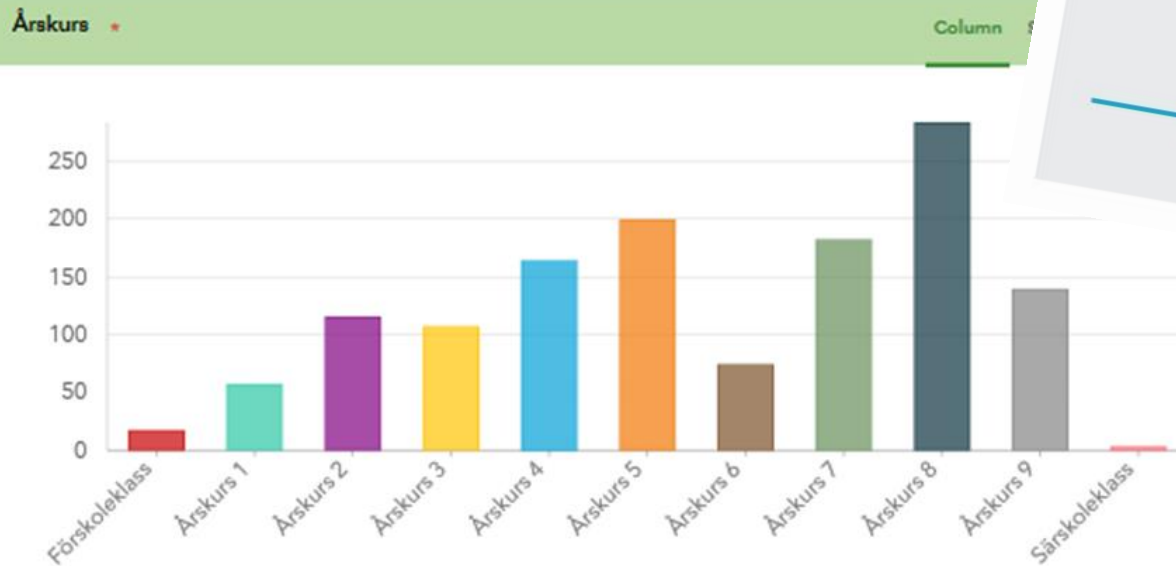


Trafiksäkerhet runt våra skolor

Lindbergs skola



Lindbergsvägen
Elever uppger att de känner sig ganska osäkra på grund av att bilar ofta kör fortare än tillåtna hastigheten. Förutom svar från enkäten har detta även kommit upp när frågan ställts till elevrådet.



Medborgarlöfte 2019: förebygga cykelstölder

- Bakgrund: lägesbild, medborgardialog – och delvis 2018 års arbete
- Cykelstölder i brottsstatistiken
- Skapar känsla av otrygghet



Medborgarlöfte 2019: förebygga cykelstölder

- Parterna lovat att:
 - Analysera brottsstatistik
 - Öka närvaro (polis & volontärer) drabbade platser
 - Informera om hur enskilda/organisationer kan förhindra stöld
 - Göra fysiska förändringar på vissa platser
- Arbete med värderingar
- Folkhälsoperspektiv i kommunikation



Medborgarlöfte 2020

- Lägesbild under framtagande
- Medborgardialog: bred ansats med fokus på upplevd trygghet & otrygghet på olika platser
- Användning av GIS för att peka på platser och tolka resultaten



Tack! Frågor på det?

sandra.sternad-fackel@regionhalland.se

karin.nilsson@rvast.se





BÄSTA LIVSPLATSEN

Region Halland

Kunskapsunderlaget 2021

Kerstin Delefeldt

Länspresidie 2019-10-10

Kunskapsunderlag 2021

- Suicidbilagan beslutas på nämnderna i oktober.
- Kunskapsunderlag om mångbesökare och unga med psykisk ohälsa beslutas i nämnderna i december (fördjupad analys).
- Förändrad process kring mål- och budget.
- Fortsatt arbete med analysgruppen i syfte att få kunskapen att få fäste.

Förankring och spridning

Genomförd	Planerad	Ska bokas
Ledningsgrupp HsL (8/4)	Ledningsgrupp HsL (14/10)	Samordningsförbundet
Regionfullmäktige (19/6)	Driftsnämnd NSV au (6/11)	Regionala stödstrukturen
Ledningsgrupp Psykiatri (4/9)	Driftsnämnd Psykiatri (22/11)	
Driftsnämnd ADH au (10/9)		
Driftsnämnd Kultur och skola (2/10)		
Brukarorganisationer (25/9, 2/10)		
Ledningsgrupp NSV (8/10)		



Jämställdhets- och rättighetsintegrering

- En fråga om ledning och styrning-

Amina Boulaabi, Social Hållbarhet; amina.boulaabi@regionhalland.se

Ida Josephsson, Hälsa och sjukvård; ida.josephsson@regionhallnad.se

Anna Sköld, HR; anna.skold@regionhalland.se

Agenda för dagen

Verktygslåda - HUR

- Medskapande
- Aktörskap
- Reflektion

Teori och praktik - VAD

- Jämställdhets- och rättighetsintegrering
- Modellregioner – styrning och ledning
- Region Hallands lokala nämnders roll?



GERTRUD
ÅSTRÖM



Styrkedjan

<https://www.youtube.com/watch?v=jcdB0W6OGMY>

Hur är arbetet med jämställdhet organiserat i Region Halland?

Organisation:

- Kärnverksamheter – Hälso- och sjukvård och Regional utveckling
- Stödverksamheter – Ekonomi, HR och Administration

Arbetsätt:

- Mål och budget, verksamhetsplan
- Samla och sprida kunskap (intersektionellt, helhetsperspektiv)
- Analys och uppföljning (Indikatorer, könsuppdelad statistik)
- Inkluderande kommunikation

Konkreta utvecklingsinsatser:

- Företagscheckar
- Pojkars och flickors lärande i skolan
- Utveckling av systematiska analyser om barn och ungas livsvillkor och hälsa
- Perspektivinsamling (dialoger) av unga och unga vuxnas livsvillkor och hälsa ur ett genusperspektiv
- Kunskapspridning internt och externt (Jämnt ska vara jämt – analys och kommunikationsarbete)

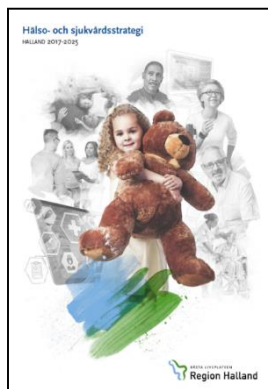


Verksamheternas övergripande jämställdhetsmål



Regional utvecklingsstrategi (2005):

- Skapa ett jämställt Halland



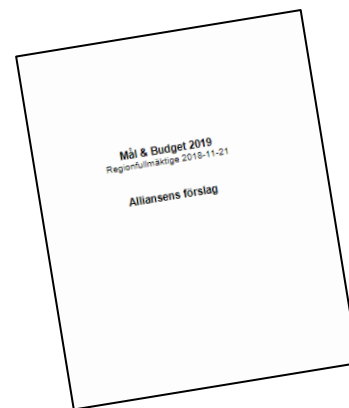
Hälsa och sjukvårdsstrategi (2017):

- En individuell hälso- och sjukvård för god och jämlik hälsa



Tillväxtstrategi (2014):

- Jämlikhet, jämställdhet mellan kvinnor och män



Mål och Budget (2019):
- Främja jämställdhet

Region Halland som arbetsgivare

- Systematiskt undersöka och åtgärda förekomsten av risker och brister för diskriminering. Arbetet följs upp årligen på förvaltnings- och regionnivå.
- Mål och budget 2019 – arbeta med utmaningar vad gäller kompetensförsörjning kopplat till jämställdhet.



Plattform för utveckling och organisation

Prioriterade strategiska utvecklingsområden

- Indikatorer analys (i hela organisationen, uppföljning av drift)
- Jämställd regional tillväxt, Jämnt ska vara jämt (kunskapsspridning)
- Systematiska analyser om barn och ungas livsvillkor och hälsa
- Region Halland som arbetsgivare

Värdegrund – Region Halland som arbetsgivare

- Vi KAN – Kompetens, Ansvar, Nytänkande
- Likabehandlingsriktlinjer – mångfald som resurs
- Kompetensförsörjningspolicy ska genomsyras av jämställdhetsperspektivet



Kompetensinventering

Var är vi bra på

- Uppföljning på Hallandsnivå
- Helhetsgrepp (intersektionalitet)
- Tydlig invånarfokus (medskapande arbetssätt)
- Kunskapsfokus
- Social hållbarhet högt prioriterat inom regionalt utvecklingsarbete

Vad behöver vi utveckla?

- Jämställdhetsintegrering kopplat till styrning och ledning i hela organisationen



Jämställdhets-
och
rättighetsintegrerad
verksamhet

Jämställdhetsintegrering

Modellregioner

START

Strukturerat erfarenhetsutbyte och förbättringsarbete

Politik och Ledning

Ledning och styrning

Uppföljning

Förbättringsarbete

Uppstarts-
möte

BM 1

BM 2

BM 3

Resultat-
konferens

Förbättringsarbete på hemmaplan

Från aktivitet till effekt - ambitionsnivå

Vad hinner vi med under 2019?

Hela mandatperioden?

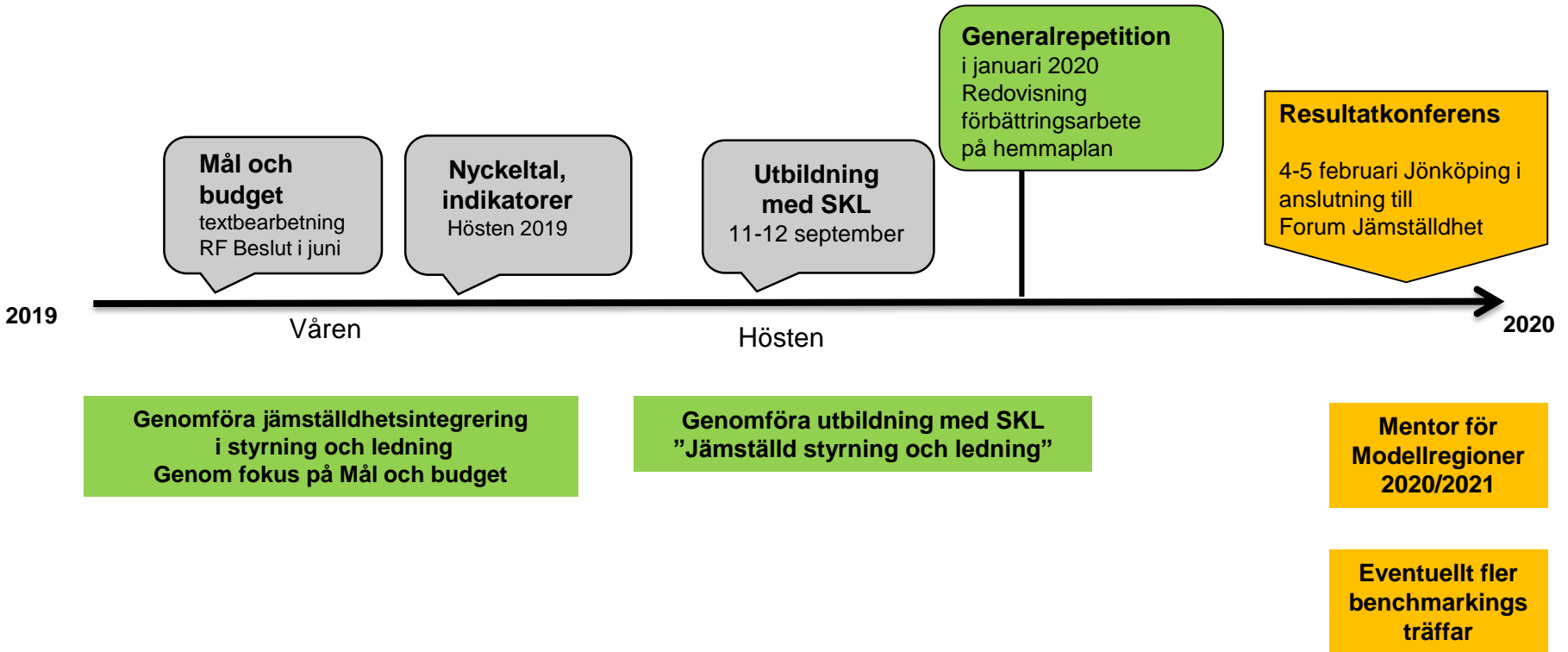


Förväntade resultat

- bättre resultat och färre omotiverade könsskillnader
- förbättringar i system för styrning och ledning
- förbättrat arbetssätt i minst en kärnverksamhet
- indikatorer för att följa upp verksamhetens resultat för olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar
- fortsatt spridning som mentorer för nya verksamheter

Modellregioner processen på kort sikt

Beslut
Regionstyrelsens
Arbetsutskott 26/3 2019



Mandatperioden processen på lång sikt

Beslut
Regionstyrelsens
Arbetsutskott 26/3 2019

Verksamhetsförbättring

Barnhälsovården

Kvalitetssäkra utbud
och service med
jämfällldhets/
rättighetsperspektiv

Region Halland som arbetsgivare

Kvalitetssäkra
jämfällld och jämfällk
hälsa bland egna
medarbetare

Regional utveckling

Jämfällldhets-
/rättighetsintegrering
av regionala
tillväxtmedel

Metoder
arbetssätt
kunskap

Kartlägga
analysera

Bevaka
Stödja
pågående
arbete

Ekonomi

Integrera jämfällld och jämfällk resursfördelning genom planerings- och uppföljningsprocesserna

Modellregioner – Region Hallands förbättringsarbete 2019

Mål och budget
2020-2022

”Vi ser de kommande åren ett behov av att fortsätta öka Hallands attraktivitet. Fler som vill bo och arbeta i Halland ger ökade skatteintäkter och bättre utbud av samhällstjänster. Det är en positiv spiral som gynnar alla hallänningar¹⁾ .”
(sid.4 Mål och Budget 2020-2022)

1) Med alla hallänningar menas alla oavsett kön, könsidentitet, sexuell läggning, ålder, funktionsvariation, utbildning, bostadsort, social ställning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (definition enligt Hälso- och sjukvårdslagen och Socialstyrelsen).

”Agenda 2030 sätter även fokus på arbetet med jämställdhet, en viktig fråga också i Halland. Vi har under 2019 varit del i ett SKL-projekt där vi delat erfarenheter och lärdomar av jämställdhetsintegrering med andra regioner.

Under 2020 vill vi kartlägga och synliggöra eventuell ojämställdhet och ojämlikhet i våra verksamheter för att kunna genomföra aktiviteter som är jämställdhets- och rättighetsintegrerade. På så sätt arbetar vi för att minska skillnader i förutsättningar för alla hallänningar.”
(sid.6, Mål och Budget 2020-2022)

”Alla individbaserade indikatorer ska beaktas ur ett jämställdhetsperspektiv.”
(sid.32, Mål och Budget 2020-2022)



Jämställd ambulansvård i Göteborg

Röster från förändringsarbetet i Region Halland

Skönt att jämlikhet/jämställdhet kan få bli fakta istället för politiskt tyckande.

Vi är ganska duktiga på att sätta nya mål när det inte går som vi vill.

Med rätt frågor kunna se helheten på ett bättre sätt.

Tar med mig från vaggan till graven att reflektera tillsammans.

Kulturer och normer är svåra att förändra, krävs stort engagemang från alla..

Bra början till att styra mot jämställdhetsarbete.

Allt engagemang och vilja att förändra.

Hur gör vi de omedvetna medvetna om sin inkompetens?

Analysera för att se varför det ser ut som det gör.

Små steg är den enklaste vägen till förändring.

Vad gör vi med resultatet av uppföljning och utvärdering ... sen då?

Oh, vad mycket vi har att göra nu!

Region Hallands lokala nämnder – roll?

§ 3

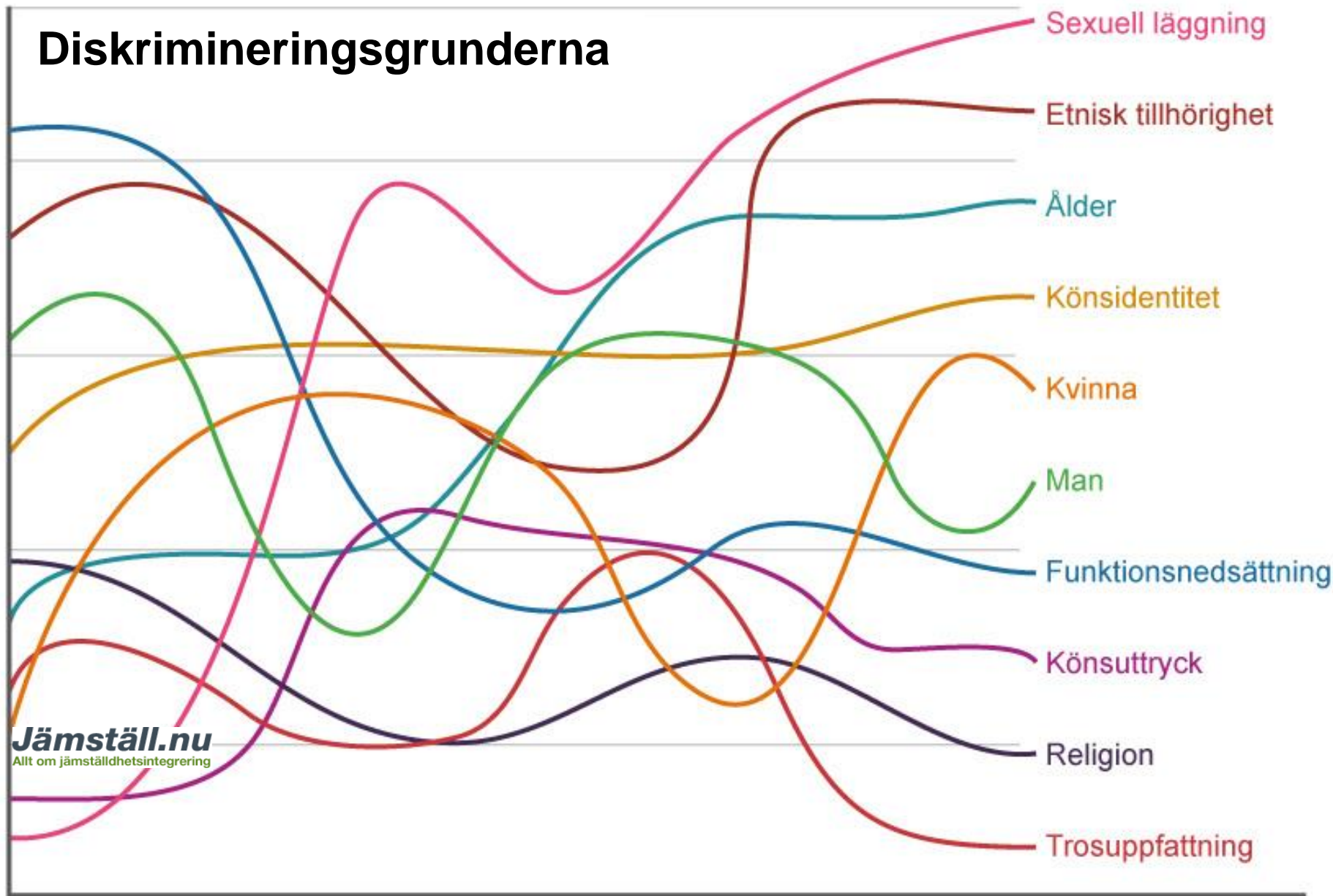
Nämnden ska i sitt arbete beakta de tre hållbarhetsdimensionerna, Agenda 2030 och de globala målen samt intentionerna i FN:s konvention för barns rättigheter för att bidra till en positiv regional utveckling.

- Vad ser ni att Lokala nämnder kan bidra med i arbetet med integrering av jämställdhets- och rättighetsperspektivet i styrning och ledning?

Jämställdhetsintegrering

- Den huvudsakliga strategin för att nå målet jämställdhet, att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.
- Strategin innebär att ett jämställdhetsperspektiv integreras i all planering, allt beslutsfattande, i genomförande och uppföljning.
- På så sätt blir jämställdhet en del av det ordinarie uppdraget för politiker, chefer och medarbetare.

Diskrimineringsgrunderna



Makt och inflytande

KATEGORI	NORM	MISSGYNNAD GRUPP
Kön	Mansnorm	Icke-man
Könsidentitet	Cisnorm	Transperson, intersexuell
Sexuell läggning	Heteronorm	Icke-hetero
Ålder	45	Äldre, yngre
Etnisk tillhörighet	Vithetsnorm	Icke-vit
Trosuppfattning	Sekulariserad kristen	Troende
Funktion	Funktionsnorm	Person med funktionsnedsättning

Samla information

- Könsuppdelad statistik
- Ålder, socioekonomi mm
- Annan data
- Tidigare analyser
- Tidigare åtgärder
- Annat material



Inledande analys



- Hur ser resultatet ut för kvinnor och män, olika grupper av kvinnor och män?
- Finns det avvikelser?
 - I jämförelse med vad?
- Är avvikelserna ett problem?
 - Varför och för vem?


Jämställda beslutsunderlag bäddar för jämställda beslut



- Berör ärendet/uppdraget kvinnor och män, flickor och pojkar?



- Redovisa all individbaserad statistik uppdelat på kön+



- Beskriv beslutets/uppdragets konsekvenser för kvinnor och män flickor och pojkar, andra oavsett kön?



- Föreslå åtgärder för att korrigera osakliga skillnader eller likheter



- Analysera de föreslagna åtgärderna i förhållande till målen

Kön+ = kön plus andra variabler





Delmål 10.2

Till 2030 möjliggöra och verka för att alla människors, oavsett ålder, kön, funktionsnedsättning, ras, etnicitet, ursprung, religion eller ekonomisk eller annan ställning, blir inkluderande i det sociala, ekonomiska och politiska livet.

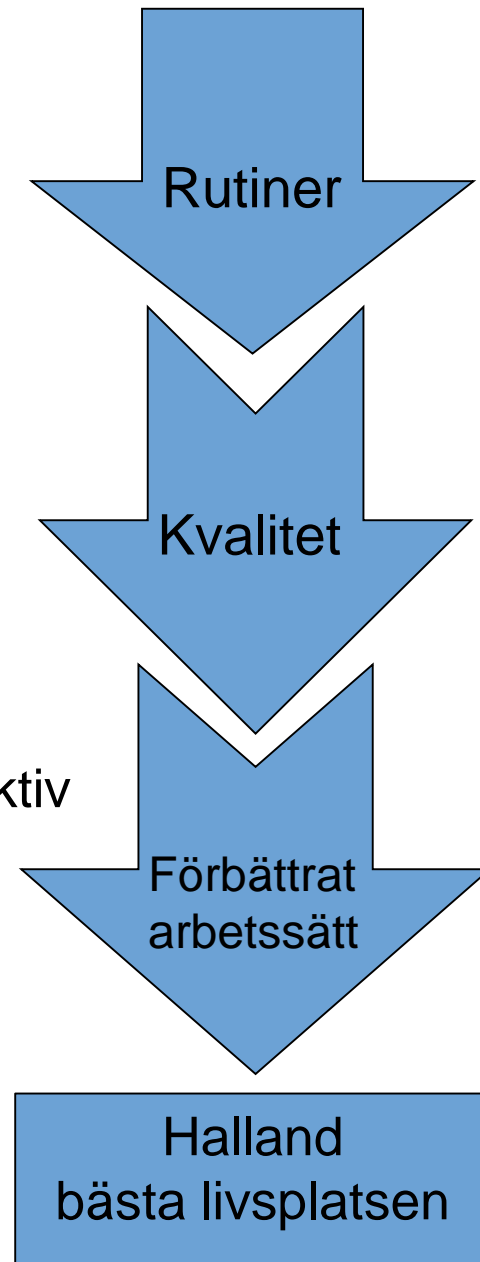
Jämlik vård - definition

Vård och behandling erbjuds på lika villkor och med samma goda bemötande till alla, oavsett kön, könsidentitet, sexuell läggning, ålder, funktionsvariation, utbildning, bostadsort, social ställning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. (def. enligt Hälso- och sjukvårdslagen och Socialstyrelsen)



Hur gör vi?

- Uppföljning - skära statistik kön+
- Tagga i Stratsys – Agenda 2030 som verktyg?
- Identifiera behov – kunskapshöjande insatser
- Checklistor – jämställdhets- och rättighetsperspektiv
- Övrigt – vi utvecklar längs vägen



Arbetet framåt..



**JÄMNT SKA
VARA JÄMT**

- Resultatrapport till SKL 2/12 2019
- Resultatkonferens 4-5/2 2020 (Forum Jämställdhet, Jönköping 5-6/2 2020)
- Plan för fortsatt arbete utifrån redan tagna beslut (inom ramen för Resultatrapport)

**För ökad jämställdhet
genom hela livet.**

[SKL jämställdhetsintegrering steg-för-steg \(Modellregioner\)](#)

[SÅ GÖR DU: Jämställda styrdokument - en handledning](#)

[Jämställdhetsintegrering intersektionellt perspektiv](#)

[Jämställ.nu](#) – allt om jämställdhet

[Jämnt ska vara jämt](#) – lättläst om arbetet Från vaggan till graven (kunskapsunderlag inkl korta filmer)

[\(O\)jämställdhet i vård och hälsa - skrift från SKL](#)

HBQ – diplomering kontakt: ida.josephsson@regionhallands.se (chef Ann- Sofie Isaksson HoS)

Korta filmer:

[Jämställd ambulansvård i Göteborg](#)

[Hållbar jämställdhet en film om jämställdhetsintegrering i praktiken](#)

[En film om normer för killar och män](#)

[Röster om manlighet - män och psykisk hälsa](#)

[Systematiskt förbättringsarbete](#)