

Jämnt med FINSAM II

2012-01-01 – 2013-10-31

Samordningsförbunden

Göteborg Väster,

Göteborg Centrum

och

Mölndal, Partille, Härryda Lerum och

Alingsås

RESULTATRAPPORT, PROGRAM FÖR HÅLLBAR JÄMSTÄLLDHET



Göteborgs
Stad



LERUM



MÖLNDALS STAD



PARTILLE KOMMUN



Försäkringskassan



VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN



Sveriges
Kommuner
och Landsting

Samordningsförbundet
Göteborg Centrum



SAMORDNINGSFÖRBUNDET
MÖLNDAL, PARTILLE, HÄRRYDA, LERUM OCH ALINGSÅS

Samordningsförbundet
Göteborg Väster

Förord

”Kvinnor och män ska ha samma makt att utforma samhället och sitt eget liv” (SOU 2005:66)

Samordningsförbunden finansieras av medel från fyra myndigheter (Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommuner och landsting/region) i syfte att underlätta en effektiv resursanvändning avseende rehabiliteringsinsatser. För att säkerställa att den arbetslivsinriktade rehabilitering som samordningsförbunden erbjuder är likvärdig och jämställd mellan kvinnor och män krävs analys av förbundens verksamhet kopplat till kvinnors och mäns behov. Att arbeta med jämställdhetsperspektiv är något organisationer, verksamheter, tjänstemän, förtroendevalda m.fl. aktivt måste ta ställning till att göra. Det gör sig inte själv. Det måste belysas på alla nivåer för att få genomslagskraft och användas i det dagliga arbetet som en naturlig del. Detta var grunden för ansökan om medel för att fortsätta arbetet med jämställdhetsintegrering i förbunden.

En förutsättning för att kunna genomföra analyser och värdera dess resultat är kunskap. En förutsättning för kunskap är utbildning. Med detta som bas beslutades att huvudspåret för projekt Jämmt med FINSAM II skulle vara utbildning och handledning i jämställdhetsintegrering på flera nivåer med det övergripande målet att erbjuda likvärdig samordnad arbetslivsinriktad rehabilitering för kvinnor och män.

Utbildningarna genom projektet har gett en god grund för kunskap i förbunden och ökat medvetenheten om frågan avsevärt. Styrelserna i de tre förbunden har nu ständigt med frågan på dagordningen, efterfrågar könsuppdelad statistik och analyser. Alla är också högst medvetna om att fortsatt arbete krävs och att vi endast kommit en liten bit på väg. Det finns en vilja om att genomföra årliga utbildningar för ny personal och nya ledamöter för att arbetet inte skall stanna av. Förbundens verksamheter är nu med sin medvetenhet aktiva i att se över hur bemötande sker med deltagare, hur kartläggningar genomförs och framför allt i att stödja kvinnor och män i att göra yrkesval utifrån egenskaper och resurser istället för stereotypa mönster och därmed få tillgång till hela arbetsmarknaden.

Basen är lagd och det är nu det hårda arbetet börjar på riktigt. Vår kommande utmaning är hur vi nu fortsatt driver arbetet framåt. Ett ansvar vi alla delar. Förbunden har antagit utmaningen.

Tillsammans gör vi skillnad!

Frank Andersson
Ordf. styrgruppen
Ordf. Samordnings-
förbundet Göteborg
Väster

Nils-Eric Wangler
Ledamot styrgruppen
Ersättare Samordnings-
förbundet Göteborg
Centrum

Annette Eiserman-Wikström
Ledamot styrgruppen
Ledamot Samordnings-
förbundet Mölndal, Partille,
Härryda, Lerum och Alingsås

Innehållsförteckning

Förord	2
Innehållsförteckning	3
Sammanfattning	4
Bakgrund	5
Initiativ till deltagande	5
Ingående organisationsdelar	5
Beviljade medel	5
Resultat	6
Erfarenhet av jämställdhetsarbete	6
Programmål och utfall	6
Genomförande	8
Budget	8
Hållbarhet	10
Utbildning och kommunikation	11
Utbildning av medarbetare som arbetar med unga vuxna	11
Utbildning av medarbetare som arbetar med vuxna med komplex problematik	11
Utbildning av styrelse och kansli	11
JGL, Jämställdhet Göra Lära	12
Föreläsning om praktisk jämställdhetsintegrering	12
Kommunikation	12
Utvärdering och lärdomar	13
Bilagor	14

Sammanfattning

Samordningsförbunden Göteborg Väster och Göteborg Centrum påbörjade 2010 ett utvecklingsarbete finansierat med medel från SKL och programmet för Hållbar Jämställdhet. I arbetet konstaterades att inget av förbunden arbetade aktivt med jämställdhetsarbete vid projektets start. Projektet bidrog till påbörja jämställdhetsprocesser inom förbunden. Till andra programperioden ville Samordningsförbundet Mölndal, Partille, Härryda, Lerum och Alingsås gå med i ett gemensamt utvecklingsarbete.

Projektets syfte har varit att bredda kunskapsnivån inom förbunden på flera nivåer. Ur kunskap föds inspiration och medvetenhet, vilket i sin tur leder till mål, förväntningar och inbyggnad i de styrande strukturerna. Genom att bedriva kunskapsutveckling på såväl teoretisk som konkret nivå har förbunden nu tagit ytterligare kliv framåt i sitt jämställdhetsarbete där genusglasögonen tagit plats på såväl förtroendevalda som tjänstemän och medarbetare.

Resultatet av projektet är bland annat att jämställdhetsperspektivet aktivt arbetats in bit för bit i styrande dokument, sammanträden, deltagaraktiviteter och uppföljning. Det stora resultatet kanske inte är hur mycket vi gjort eller hur långt vi kommit utan att vi nu i allra högsta grad är medvetna på flera nivåer.

- Alla förbunden arbetar idag med könsuppdelad individbaserad statistik.
- Vi har förtroendevalda, tjänstemän och medarbetare med grundkunskaper.
- Vi har antagit en handlingsplan för jämställdhetsintegrering på förbunden.
- Vi har infört jämställt möte som punkt på dagordning vid möten i styrelse, beredningsgrupp och styrgrupper för aktiviteter.
- I våra tjänsteutlåtanden och styrande dokument förs jämställdhetsperspektiv successivt in i samband med revideringar och nya beslut.
- Vi tänker årligen erbjuda grundutbildning för ny personal och nya styrelseledamöter för att hålla frågan vid liv och inte tappa fart eller kunskap.
- Vi ser kontinuerligt över våra aktiviteters broschyrer och arbetsmaterial för att se om vi gör skillnader utifrån kön.
- Medarbetare som erhållit utbildning arbetar aktivt med att ge likvärdig arbetslivsinriktad rehabilitering för kvinnor och män.
- Kvinnor och män stöttas i att göra yrkesval utifrån egenskaper och resurser istället för stereotypa mönster och får på så sätt tillgång till hela arbetsmarknaden.

Bakgrund

Initiativ till deltagande

Samordningsförbundens verksamheter utvärderades nationellt 2008 på uppdrag av regeringen. Statskontoret genomförde utvärderingen och konstaterade att "få förbund vidtog åtgärder för att främja jämställdhet". Med anledning av detta tog de båda styrelserna för Samordningsförbunden Göteborg Väster och Göteborg Centrum initiativ till att ansöka om medel från SKL inom ramen för programmet för Hållbar Jämställdhet.

Samordningsförbunden Göteborg Väster och Göteborg Centrum beviljades utvecklingsmedel från SKL för perioden 2010-01-01 – 2010-11-30 med det övergripande målet att genomföra en jämställdhetsintegreringsprocess. Syftet var att säkerställa likvärdig rehabilitering för kvinnor och män i av förbunden finansierade verksamheter. I arbetet med Jämmt med FINSAM konstaterades att jämställdhet inte funnits med på dagordningen i förbunden tidigare. Ett av de viktigaste resultaten var att båda förbunden gick från att inte haft med genusperspektiv alls, till att ha påbörjat jämställdhetsintegreringsprocesser inom flera betydelsefulla delar inom förbunden.

Ingående organisationsdelar

I första programperioden bedrevs arbetet på tre nivåer: styrelser/kanslier, styrgrupper och verksamheter. I andra programperioden har framförallt medarbetare i verksamheter finansierade av samordningsförbunden samt representanter från medlemsmyndigheterna inkluderats.

Arbetet har således inkluderat såväl politiska prioriteringar (styrelsen), löpande beslut om verksamhetens innehåll och inriktning (beredningsgrupp och styrgrupp) som medarbetarnas dagliga arbete med deltagarna.

Beviljade medel

Samordningsförbunden Göteborg Väster och Göteborg Centrum beviljades 400 tkr för första programperioden. Till andra programperioden tillkom Samordningsförbundet Mölndal, Partille, Härryda, Lerum och Alingsås. För andra programperioden har förbunden beviljats 300 tkr. Sammanlagt har Jämmt med FINSAM och Jämmt med FINSAM II således beviljats 700 tkr.

Resultat

Erfarenhet av jämställdhetsarbete

Före Statskontorets utvärdering år 2008 hade systematiskt jämställdhetsarbete inte bedrivits på de ingående samordningsförbunden. Först efter denna, och genom projekten Jämmt med FINSAM och Jämmt med FINSAM II, har ämnet placerats på dagordningen. Efter genomförda projekt finns jämställdhetsarbete med som en integrerad del av förbundens arbete. Samtidigt konstateras att det fortsatta arbetet är beroende av fortsatta specifika satsningar. De ingående samordningsförbunden avser därför göra en gemensam handlingsplan för att säkerställa jämställdhetsarbetets plats i fortsatt utvecklingsarbete.

Programmål och utfall

Aktiviteter	Utfall	Mål	Utfall
Utbildningsinsatser för medarbetare i verksamheter finansierade av samordningsförbunden. Informationsinsatser vid olika nätverksträffar.	Planerade utbildningar är genomförda. Vid samtliga nätverksträffar har information givits om arbetet.	Jämställdhetsarbetet ska vara tydligt uttalat och känt av alla medarbetare.	Samtliga medarbetare i verksamheter finansierade av samordningsförbunden känner till arbetet.
Utbildningsinsatser för medarbetare i verksamheter finansierade av samordningsförbunden.	Planerade utbildningar är genomförda.	100 % av dem som har deltagit i och fått utbildning, ska ha fått en ökad kunskap och förståelse kring jämställdhetsintegrering.	Mätvärdet efter utbildningarna är väsentligt högre än innan.
Utbildningsinsatser för medarbetare i verksamheter finansierade av samordningsförbunden.	Planerade utbildningar är genomförda.	75 % av medarbetarna uppger att de använder sig av den nya kunskapen i det praktiska arbetet.	80 % av medarbetarna uppger att de använder sig av den nya kunskapen i det praktiska arbetet.
Utbildningsinsatser för kanslipersonal och styrelseledamöter. Aktivt införande på styrelsemötena. Kollegial granskning av tjänsteutlåtanden.	Planerade utbildningsinsatser är genomförda. Frågan är införd på styrelsemötena. Kollegial granskning är ett kvarstående utvecklingsarbete.	I samtliga tjänsteutlåtande ska jämställdhetsperspektivet finnas med, om det inte är uppenbart att det ej går att lägga ett jämställdhetsperspektiv i utlåtandet.	Visst utvecklingsarbete återstår, dock finns jämställdhetsperspektivet med i de flesta tjänsteutlåtanden där det inte är uppenbart att det inte går att lägga ett sådant perspektiv.
Utbildningsinsatser för kanslipersonal och styrelseledamöter. Aktivt införande på styrelsemötena.	Planerade insatser är genomförda.	Jämställdhetsperspektiv ska finnas med i samtliga verksamhetsplaner.	Visst utvecklingsarbete återstår, dock finns jämställdhetsperspektivet med i de flesta verksamhetsplaner.

Strukturförändrande arbete tar lång tid. Utifrån måluppfyllelse bedömer vi att de uppsatta ambitionerna var realistiska och aktiviteterna genomförbara. De flesta av målen är uppfyllda men ett fortsatt utvecklingsarbete krävs innebärande bland

annat att arbeta med tydlighet i jämställdhetsmål i budget, planer och verksamhetsberättelse.

Utvecklingsarbetet har inneburit att frågan numera ständigt finns på agendan, vilket är en förutsättning för att motverka ojämställdhetsproblem.

Tydliga effekter för deltagare i verksamheterna är förbättrat bemötande utifrån jämställdhetsperspektiv, en vaksamhet på könsstereotypa förhållningssätt samt ett aktivt stöd att välja yrkesinriktning utifrån personliga egenskaper istället för könsstereotypitet.

Delar av de samverkande organisationerna har aktiverat sitt jämställdhetsarbete på lokal nivå i ökad utsträckning och kontakt har etablerats med verksamheter där man redan för ett aktivt arbete i jämställdhetsintegrering vilket lett till dialog och erfarenhetsutbyte med ordinarie strukturer på lokal nivå.

Ett tydligt jämställdhetsproblem är att dessa frågor intresserar och engagerar i betydligt lägre grad än övriga kunskapsområden. Ett antal försök till spridningsaktiviteter har gjorts, men tyvärr har intresset varit lågt. Detta tyder på stora fortsatta behov av arbete med att öka kunskap och medvetenhet.

Genomförande

Under genomförandet har vi fokuserat på utbildningsinsatser. Dessa har riktats dels till medarbetare i de verksamheter som medverkande samordningsförbund finansierar, dels mot styrelse och kansli. Utöver detta har även vissa insatser riktats brett till politiker, chefer och medarbetare i våra samverkande myndigheter. Fokus har legat på att på flera nivåer utbilda så att detta kan generera konkret utveckling av det jämställdhetsintegrerande arbetet.

Jämnt med FINSAM II har haft en projektledare och en styrgrupp. Vi bedömer att det är avgörande att ha dels en "spindel i nätet"-funktion, dels en ledningsfunktion som ansvarar och beslutar i frågor rörande projektet. I styrgruppen har politiker från respektive förbundsstyrelse suttit tillsammans med projektledaren och förbundschefer.

Att jämställdhetsintegrera styrsystem tar tid och förbunden behöver bli bättre på att analysera och använda resultatet av den könsuppdelade statistiken – för det krävs utbildning. Därför har Jämnt med FINSAM II fokuserat på att utbilda på alla nivåer. Med större kunskap förväntas utvecklingsarbetet förankras i det praktiska, dagliga arbetet.

Under genomförandet av Jämnt med FINSAM II har avsikten hela tiden varit att fortsätta det arbete med jämställdhetsintegrering som påbörjades under 2010 i de båda göteborgsförbunden. Förbunden har under genomförandet arbetat fram hållbara rutiner och metoder för arbetet på samtliga nivåer i förbunden. Detta för att i möjligaste mån säkra att kvinnor och män erbjuds likvärdig arbetslivsinriktad rehabilitering i de verksamheter som förbunden stödjer.

Erfarenheten säger att könsuppdelad statistik är en absolut förutsättning för möjligheten att göra jämställdhetsanalyser som underlag för beslut. All statistik som de ingående samordningsförbunden levererar är idag könsuppdelad. Statistiken hämtas ur uppföljningssystemet SUS (Sektorsövergripande system för uppföljning av samverkan och finansiell samordning inom rehabiliteringsområdet). Ett kvarstående utvecklingsarbete är att göra jämställdhetsanalyser kopplat till behoven hos målgruppen.

Med hjälp av uppföljningssystemet är det möjligt att analysera tid i aktivitet, vilken försörjning individen har vid start av aktivitet respektive avslut av aktivitet, antal år i offentlig försörjning före start m.m. Det skulle vara av intresse att djupare analysera dessa bakgrundsvariabler utifrån ett jämställdhetsperspektiv, i syfte att identifiera behov av fortsatt utvecklingsarbete.

Budget

Samordningsförbunden avsätter själva kompletterande medel till budgeten nedan, vilket är en förutsättning för att kunna utföra nedanstående aktiviteter. Exempel på kostnader som uppstår utanför projektansökan är konferenskostnader och arvoden till ledamöterna i styrelserna.

Kostnadslag	Kronor
Utbildning och handledning i jämställdhetsintegrering för medarbetare	89 000 kr
Grundläggande utbildning och handledning i jämställdhetsintegrering för medarbetare	40 000 kr

Utbildning och handledning i jämställdhetsintegrering för ledamöterna i styrelsen för Samordningsförbundet Mölndal, Partille, Härryda, Lerum och Alingsås samt nya ledamöter i Göteborg Centrum och Göteborg Väster.	40 000 kr
Utbildning i JGL, Jämställdhet Göra Lära. Styrelser och förbundschefer, ca 15 personer. För att förankra arbetet med jämställdhetsintegrering på djupet i högsta ledningen	120 000 kr
Föreläsning om praktisk jämställdhetsintegrering	11 000 kr
Total kostnad:	300 000 kr

Hållbarhet

Samordningsförbunden avser fortsätta arbeta strategiskt med jämställdhetsintegrering. Till stöd för detta arbete kommer styrelserna att föreslå en handlingsplan som årligen revideras. Dessutom avser förbunden att årligen utbilda ny personal, ledamöter m.fl. i grundläggande jämställdhetsarbete.

Utbildning och kommunikation

Utbildning av medarbetare som arbetar med unga vuxna

För att unga kvinnor och män skall få likvärdig arbetslivsinriktad rehabilitering avsattes 80 000 kr till utbildning och handledning i jämställdhetsintegrering för verksamheterna Ayande och Balder. Medarbetarna fick en grundläggande utbildning i jämställdhet och jämställdhetsintegrering. Detta kompletterades med process- och metodhandledning med inriktning på handledningsgruppens interna samarbete, samarbete i respektive verksamhet samt förhållningssätt till målgruppen. Omfattningen var åtta timmars utbildning samt 30 timmars handledning. Utbildningen pågick under hela 2012.

Verksamheterna har bland annat gått igenom informations- och kartläggningmaterial, använt könsneutrala ärendegenomgångar, infört genusspaningar med mera. Ett omfattande arbete har gjorts för att stödja deltagare att till yrkesval utifrån egenskaper istället för könstillhörighet. Detta arbete har lett till att medarbetarna utarbetat en medvetenhet om mönster och strukturer som leder till könsstereotypa yrkesval. Den medvetenheten bidrar till ökade valmöjligheterna för deltagare och tillgängliggör en större del av arbetsmarknaden för alla oavsett könstillhörighet. I bilaga 1, Genusträdet, visas ett verktyg som tagits fram och används i detta arbete.

Utbildning av medarbetare som arbetar med vuxna med komplex problematik

För att kvinnor och män med komplex problematik skall få likvärdig arbetslivsinriktad rehabilitering avsattes 40 000 kr till utbildning och handledning i jämställdhetsintegrering för medarbetarna i En väg in, FÖRSAM och Individsamverkansteamet. Medarbetarna fick en grundläggande utbildning i jämställdhet och jämställdhetsintegrering. Detta kompletterades med process- och metodhandledning med inriktning på handledningsgruppens interna samarbete, samarbete i respektive verksamhet samt förhållningssätt till målgruppen. Omfattningen var åtta timmars utbildning samt 12 timmars handledning. Utbildningen pågick under läsåret 2012/2013.

Verksamheterna har bland annat gått igenom informations- och kartläggningmaterial, använt genusobservatörer vid ärendegenomgångar och kartläggningssamtal, infört genusspaningar med mera. I en av verksamheterna där könsfördelningen varit mycket ojämn förs en aktiv dialog med inremittenter i syfte att utjämna könsfördelningen. Utbildningen har också resulterat bland annat i att all statistik från verksamheterna redovisas könsuppdelat. Teamen har också pågående diskussioner som leder till ökad medvetenhet om hur man t.ex. letar och fördelar arbetsträningsplatser könsneutralt.

Utbildning av styrelse och kansli

För att kunna säkerställa att beslut tas utifrån ett jämställdhetsperspektiv avsattes 40 000 kr för utbildning och handledning i jämställdhetsintegrering för ledamöterna i styrelserna samt förbundskansli.

Programmet bestod fem block: jämställdhetskunskap, metoder för jämställdhetsintegrering, att leda förändring, eget arbete och handledning. Omfattningen var 16 timmar fördelat på fyra halvdagar. Utbildningen pågick under hösten 2012.

Utbildningen har bland annat lett till förändringar i strukturer och rutiner för förbundens arbete och redovisas i tabell nedan. Tabellen har stämts av på styrgruppsmöten för Jämmt med FINSAM II i syfte att följa utvecklingen. I tabellen presenteras utveckling från mars 2012 till oktober 2013.

Jämmt i FINSAM II						
2013-10-30						
	Samordningsförbundet Göteborg Centrum		Samordningsförbundet Mölndal, Partille, Härryda, Lerum och Alingsås		Samordningsförbundet Göteborg Väster	
	mars 2012	oktober 2013	mars 2012	oktober 2013	mars 2012	oktober 2013
Jämtegrerad budgetprocess/dokument	nej	nej	nej	nej	ja	ja
Könsuppdelad statistik	nej	ja	nej	ja	ja	ja
Finns med på styrelsemötena?	nej	ja	nej	ja	ja	ja
Aktivt hos medarbetarna?	delvis	känt av alla, aktivt hos vissa	delvis	känt av alla, mycket aktivt i en verksamhet	delvis	känt av alla, aktivt hos många
I tjänsteutlåtande	nej	ja	nej	ja	ja	ja
I verksamhetsplaner	nej	nej	nej	nej	ja	ja

JGL, Jämställdhet Göra Lära

JGL är försvarshögskolans grundutbildning om jämställdhet och ledarskap. Utbildningen följer en fastställd kursplan, genomförs av certifierade kursledare och är kvalitetssäkrad. Syftet med utbildningen är att ge deltagaren grundläggande kunskaper om jämställdhet, kunna undvika fördomar och kunna tillgodogöra sig vidare utbildning inom området. Utbildningen omfattar grundläggande kunskaper om genus, samhälle och arbetsmarknad, samt frågor kring nytta, förändring och arbetsmetoder. Utbildningen hölls under vintern 2012/2013. Utbildningen kostade 120 000 kr och riktades till ledamöter i styrelserna, förbundschefer och några nyckelpersoner inom förbunden. En följd av denna utbildning är ett förslag till styrelserna att samtliga ledamöter och kanslipersonal ska genomgå motsvarande i syfte att säkerställa det fortsatta jämställdhetsarbetet.

Föreläsning om praktisk jämställdhetsintegrering

Den 22 oktober arrangerade Samordningsförbunden i Göteborg tillsammans med Samordningsförbunden i Mölndal, Partille, Härryda, Lerum, Alingsås, Kungälv, Ale, Stenungsund och Tjörn (6 Samordningsförbund, 11 kommuner, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Västra Götalandsregionen) en konferens med temat "Kön spelar roll - för hälsa, försörjning och rehabilitering".

11 000 kr av de tilldelade medlen avsattes till denna dag för att finansiera föreläsare och möjliggjorde att styrelser, beredningsgrupper, styrgrupper, kanslier, och medarbetare från ovan namngivna kunde bjudas in till dagen.

Kommunikation

Arbetet har spridits genom nätverk, såväl lokalt och regionalt som nationellt. Jämmt med FINSAM II har presenterats på två nationella konferenser för samordningsförbund under 2013 och inspirerat andra samordningsförbund att påbörja liknande arbete. Samordningsförbunden har gemensamt anordnat en konferens, "Kön spelar roll... för hälsa, försörjning och rehabilitering". Ett viktigt mål har varit att sprida jämställdhetsarbetet in i medlemsmyndigheterna, ett mål som till stor del har uppnåtts. Övrig måluppfyllelse, se tabell under rubrik program mål och uppfyllelse.

Utvärdering och lärdomar

Utbildningsinsatserna har följts upp via enkäter, före- och eftermätning, där frågor har ställts kring kunskap inom jämställdhet, jämställdhetsintegrering samt hur man använder sina kunskaper i det praktiska arbetet. Sammantaget har samtliga svarat att man har mer kunskap om jämställdhet och jämställdhetsintegrering efter utbildning samt att de använder kunskapen i sitt dagliga arbete. Alla har uppgett att de vill bli bättre på att använda sig av sin kunskap vilket också visar på vikten av att förbunden behöver fortsätta arbeta aktivt med frågan.

Med hjälp av uppföljningssystemet SUS är det möjligt att ta fram de underlag som krävs för att analysera graden av ojämställdhet. Exempel på sådana analyser är könsfördelning i verksamheterna, hur långa insatser kvinnor respektive män får samt i vilken grad kvinnor respektive män vid avslut går vidare till arbete eller studier.

Under projektperioden för Jämnt med FINSAM II har närmare 1 300 deltagare varit aktuella i förbundens insatser. Det har varit en relativt jämn könsfördelning totalt, 61 % kvinnor och 39 % män, men med skillnader mellan olika insatser. I en av insatserna som riktar sig till individer i behov av tidig samordnad rehabilitering där målet är att förkorta sjukskrivningsperioder och förhindra sjukskrivning har könsfördelningen under perioden varit 78 % kvinnor och 22 % män. Den insatsen har arbetat aktivt för att öka andelen män och har så också gjort. Under 2011 var könsfördelningen i insatsen 91 % kvinnor och 9 % män. Sammantaget har 34 %, både i gruppen kvinnor och i gruppen män, gått vidare till arbete eller studier efter insats.

Redan nu har andra samordningsförbund och våra medlemsmyndigheter visat intresse för det arbete som genomförts inom Jämnt med FINSAM och Jämnt med FINSAM II. Denna rapport är en del i kunskapsspridningen. Fortsatt kunskapsutveckling, kunskapsspridning och kunskapsdialog är planerat att genomföras.

En förutsättning för det lyckade resultatet har varit att förbunden utsåg och finansierade en gemensam projektledare för Jämnt med FINSAM II. Som i allt kvalitetsarbete krävs en bärare och organisatör av arbetet. Svårigheten att fortsätta finansiera en motsvarande tjänst kommer att orsaka att arbetet inte kan bedrivas med samma engagemang och fokus. En lärdom av detta är att i framtida projekt redan inledningsvis planera för finansiering av projektledare under och efter projekttiden.

Bilagor

- Bilaga 1 Genusträdet, ett verktyg som tagits fram och används i arbetet att stödja deltagare till att utgå från personliga egenskaper istället för könsstereotypitet i sina yrkesval.

Resultatrapport, Program för hållbar jämställdhet

Samordningsförbundet Göteborg Väster, Jämmt med FINSAM II

Samordningsförbund finansieras av medel från fyra myndigheter (Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommuner och landsting/region) i syfte att underlätta en effektiv resursanvändning avseende rehabiliteringsinsatser. I syfte att öka likvärdigheten och förbättra jämställdheten i den arbetslivsinriktade rehabilitering som samordningsförbunden erbjuder har samordningsförbunden Göteborg Väster, Göteborg Centrum och Mölndal, Partille, Härryda, Lerum och Alingsås har genomfört projekt Jämmt med FINSAM II.

Projektets syfte har varit att bredda kunskapsnivån inom förbunden på flera nivåer. Ur kunskap föds inspiration och medvetenhet, vilket i sin tur leder till mål, förväntningar och inbyggnad i de styrande strukturerna. Genom att bedriva kunskapsutveckling på såväl teoretisk som konkret nivå har förbunden nu tagit ytterligare kliv framåt i sitt jämställdhetsarbete där genusglasögonen tagit plats på såväl förtroendevalda som tjänstemän och medarbetare.

Resultatet av projektet är bland annat att jämställdhetsperspektivet aktivt arbetats in bit för bit i styrande dokument, sammanträden, deltagaraktiviteter och uppföljning. Kvinnor och män som deltar i verksamheter finansierade av förbunden uppmuntras att ta del av hela arbetsmarknaden genom att de stöttas att utgå från personliga egenskaper istället för könsstereotypa val. Det stora resultatet kanske inte är hur mycket vi gjort eller hur långt vi kommit utan att vi nu i allra högsta grad är medvetna på flera nivåer.

Program för hållbar jämställdhet

Det arbete som redovisas i denna rapport har bedrivits genom Program för hållbar jämställdhet. Mellan 2008 och 2013 har SKL lett programsatsningen för att stödja medlemmar som vill arbeta med att ge likvärdig service till kvinnor och män, flickor och pojkar. Programmet har finansierats med 240 miljoner kronor av regeringen och genom satsningen har 72 kommuner, landsting, regionförbund, samverkansorgan och privata utförare beviljats stöd för att jämställdhetsintegrera sina verksamheter.

Jämställdhetsintegrering är en strategi som innebär att ett jämställdhetsperspektiv införlivas som en naturlig del i den ordinarie verksamheten, i planering, beslut, genomförande och uppföljning. Målsättningen har varit att åstadkomma konkreta verksamhetsförbättringar som leder till att bemötande och service utformas och resurser fördelas likvärdigt så de svarar mot såväl kvinnors, mäns, flickors och pojkars livsvillkor och önskemål.

För upplysningar om Program för hållbar jämställdhet, besök
skl.se/jamstalldhet

Upplysningar om innehållet

Karin Alstersjö, förbundschef Samordningsförbundet Göteborg Väster

Charlotte Axelsson, förbundschef Samordningsförbundet Mölndal, Partille, Härryda, Lerum och Alingsås

Veronica Strömsten, förbundschef Samordningsförbundet Göteborg Centrum

Helena Johansson, projektledare Jämmt med FINSAM II

Göteborg 2013-11-15

