

# Erfarenheter av rollen som MR-samordnare

# Innehåll

Sammanfattning .....	3
Rollen som MR-samordnare – inspel till utvärderingen .....	5
Arbetsätt och resurser .....	5
Handlingsplanens betydelse .....	10
MR-nätverket .....	11
Övriga kommentarer och tankar framåt .....	13

## Figurförteckning

Figur 1: Hur har arbetet med att implementera handlingsplanen fungerat inom den egna förvaltningen? .....	5
Figur 2: I vilken omfattning har er nämnd/styrelse och/eller ledning fattat särskilda beslut för att arbeta med handlingsplanen? .....	6
Figur 3: Hur nöjd är du med det sätt som arbetet med handlingsplanen organiserats på din förvaltning? .....	7
Figur 4: Har ni på er förvaltning valt ut särskilda insatsområden i handlingsplanen att fokusera på? .....	8
Figur 5: I vilken utsträckning bedömer du att handlingsplanen för mänskliga rättigheter inkluderats i er nämnds/styrelsers detaljbudget? .....	9
Figur 6: Har er förvaltning en egen gällande plan för lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen? .....	9
Figur 7: Hur stor betydelse bedömer du att handlingsplanen haft för arbetet med mänskliga rättigheter inom Västra Götalandsregionen? .....	10
Figur 8: Hur upplever du att arbetet i MR-nätverket fungerar? .....	11
Figur 9: Hur stor betydelse bedömer du att MR-nätverket har för arbetet med mänskliga rättigheter? .....	12
Figur 10: Hur nöjd är du med stödet från avdelning social hållbarhet? .....	13

# Sammanfattning

## **Rollen som MR-samordnare – en del av slututvärderingen av MR-planen**

Föreliggande rapport utgör bilaga till slututvärderingen och består av sammanfattade resultat från ett enkätutskick och workshop med VGR:s MR-samordnare.

### **Arbetsätt och resurser**

De flesta upplever att arbetet med att implementera handlingsplanen har fungerat bra. Ibland har implementering skett genom att förvaltningen tagit fram en egen strategi. Att kommunicera planens innehåll har varit prioriterat och inledningsvis även en utmaning. Någon nämner avsaknad av helhetsansvar i MR-arbetet, samt en bristfällig dialog mellan olika funktioner inom förvaltningen.

MR-samordnarnas erfarenheter av huruvida ledningen fattat särskilda beslut för att arbeta med handlingsplanen varierar. I vissa fall kopplas MR-arbetet till andra uppdrag eller till Agenda 2030. Flera nämner svårigheten att få gehör för MR-frågorna i den egna förvaltningen. Hur arbetet sker kan i hög grad variera och det finns en önskan om att MR-frågorna än mer knyts samman med den ordinarie verksamheten.

Det är blandade synpunkter om hur väl arbetet med handlingsplanen organiserats på samordnarnas förvaltning. Vissa tycker att det fungerar bra – de kan avsätta tid, har stort förtroende, gynnsamma nätverk, tillräckliga resurser och en tydlig förankring uppåt i organisationen. Andra beskriver svårigheter såsom avsaknad av mandat, otydliga förväntningar och bristfälliga kontaktvägar ut i förvaltningen.

Merparten av de tillfrågade menar att de i sin förvaltning har valt ut specifika områden i handlingsplanen att fokusera arbetet på. Det kan till exempel handla om prioriteringar som ligger nära den ordinarie verksamheten.

I enkätsvaren syns en osäkerhet angående i vilken grad handlingsplanen finns inkluderad i detaljbudgeten. Kommentarer visar på skilda arbetsätt och grad av förankring.

Drygt hälften svarar att deras förvaltning har en gällande plan för lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen.

### **Handlingsplanens betydelse**

Handlingsplanen har enligt enkätsvaren haft stor betydelse för arbetet med mänskliga rättigheter. Några beskriver att handlingsplanen konkretiserat arbetet, att den bidragit till ett mer samlat agerande och ett större fokus på frågorna. Andra menar att utvecklingen går långsamt och att betydelsen är svår att avgöra. I MR-nätverkets gruppdiskussioner framgår skilda uppfattningar om vad handlingsplanen betytt. Vissa lyfter att de haft stor användning av planen, att den är viktig för att ge legitimitet åt frågorna. Andra menar att det snarare varit andra uppdrag som haft genomslag i verksamheten.

Exempel på områden där det skett ett framgångsrikt arbete är barns rättigheter, våld i nära relationer, HBTQ och tillgänglighet. De områden där deltagarna bedömer att vi behöver lägga mer resurser framgent är bland annat ett tydligare genomslag för MR-frågorna i ledningsgrupper och att integrera mänskliga rättigheter i den löpande verksamheten på ett systematiskt sätt.

**MR-nätverket**

Merparten är nöjda med hur arbetet i MR-nätverket fungerar, med bra utbyte och diskussioner. Det lyfts som positivt att via nätverket knyta ihop olika verksamheter inom VGR inom MR-arbetet. Dock kan det ibland upplevas svårt att få vägledning, då deltagarnas förutsättningar och utgångspunkter skiljer sig åt.

De flesta är överens om att MR-nätverket har stor betydelse för arbetet med mänskliga rättigheter. Det beskrivs som inspirerande, kunskapshöjande och viktigt för att ge arbetet ett sammanhang.

Det finns en hög nöjdhet med stödet från avdelning social hållbarhet – bra samarbete, stort engagemang och lätt att få kontakt. Dock efterlyses ett förtydligande i vad för typ av stöd avdelningen kan erbjuda.

**Övriga kommentarer och tankar framåt**

Det beskrivs som fortsatt viktigt att träffas i form av ett nätverk. Vissa av samordnarna menar att det finns en problematik i otydliga uppdrag och mandat inom deras verksamhet. Förhoppningen framgent är att MR-frågorna blir tydligare och högre prioriterade på ledningsnivå. Det ges positiva synpunkter om de nya, bredare målen för social hållbarhet samtidigt som det finns en viss farhåga att mänskliga rättigheter hamnar i skymundan.

## Rollen som MR-samordnare – inspel till utvärderingen

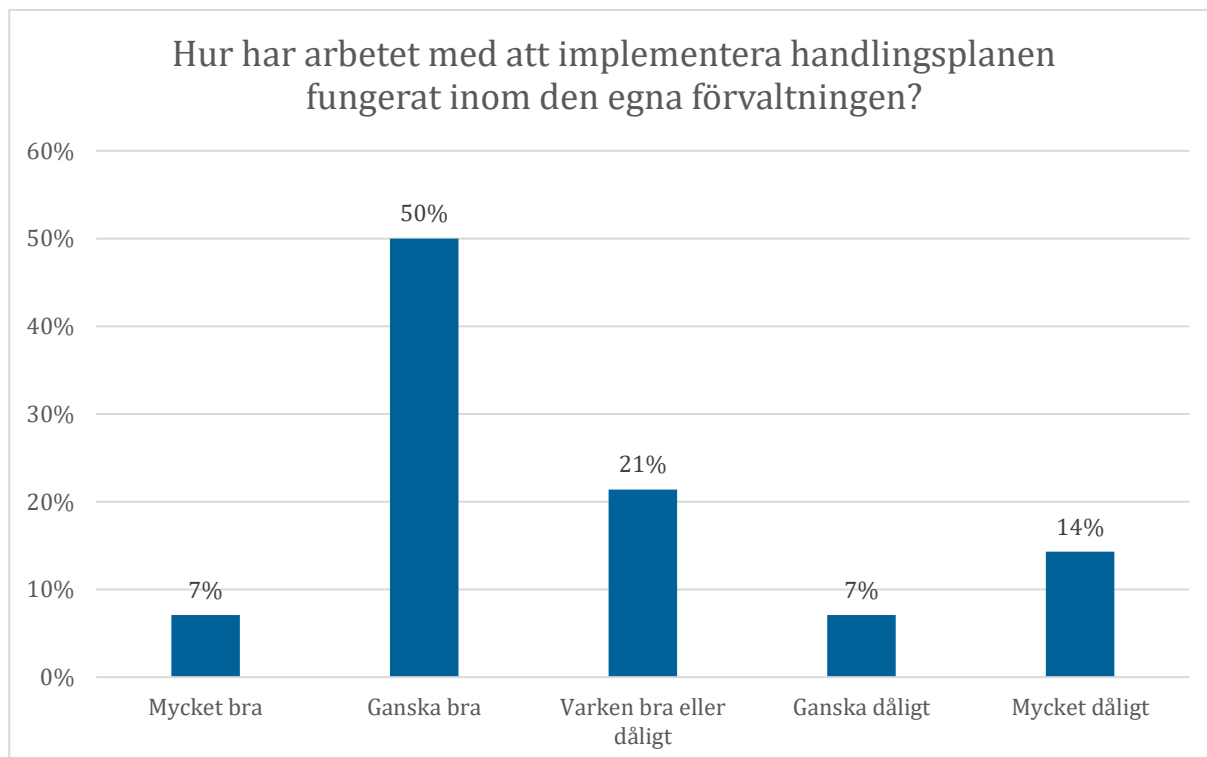
En viktig del av den slutliga utvärderingen av Västra Götalandsregionens handlingsplan för mänskliga rättigheter är hur arbetet organiserats på förvaltningarna samt hur MR-samordnarna upplever att de fått stöd i genomförande och implementering.

På nätverksträffen för MR-samordnare den 9 december 2020 genomfördes en gruppdiskussion om erfarenheter av samordnarrollen. I anslutning till träffen skickades en enkät ut till deltagarna, i syfte att ge möjlighet till ytterligare synpunkter på anonym basis. Föreliggande rapport utgör bilaga till slututvärderingen och består av sammanfattade resultat från enkätundersökning och workshop.

Av de 39 som enkäten gick ut till, valde 14 personer att svara, vilket ger en svarsfrekvens på 36 %. Svaren kan ändå sägas ge en bild av MR-samordnarnas erfarenheter, särskilt då de kompletteras med inspelen från gruppdiskussionerna.

### Arbetsätt och resurser

De flesta av de som svarat på enkäten upplever att arbetet med att implementera handlingsplanen har fungerat bra. Dock är det 14 % (2 personer) som menar att det fungerat *mycket dåligt*.

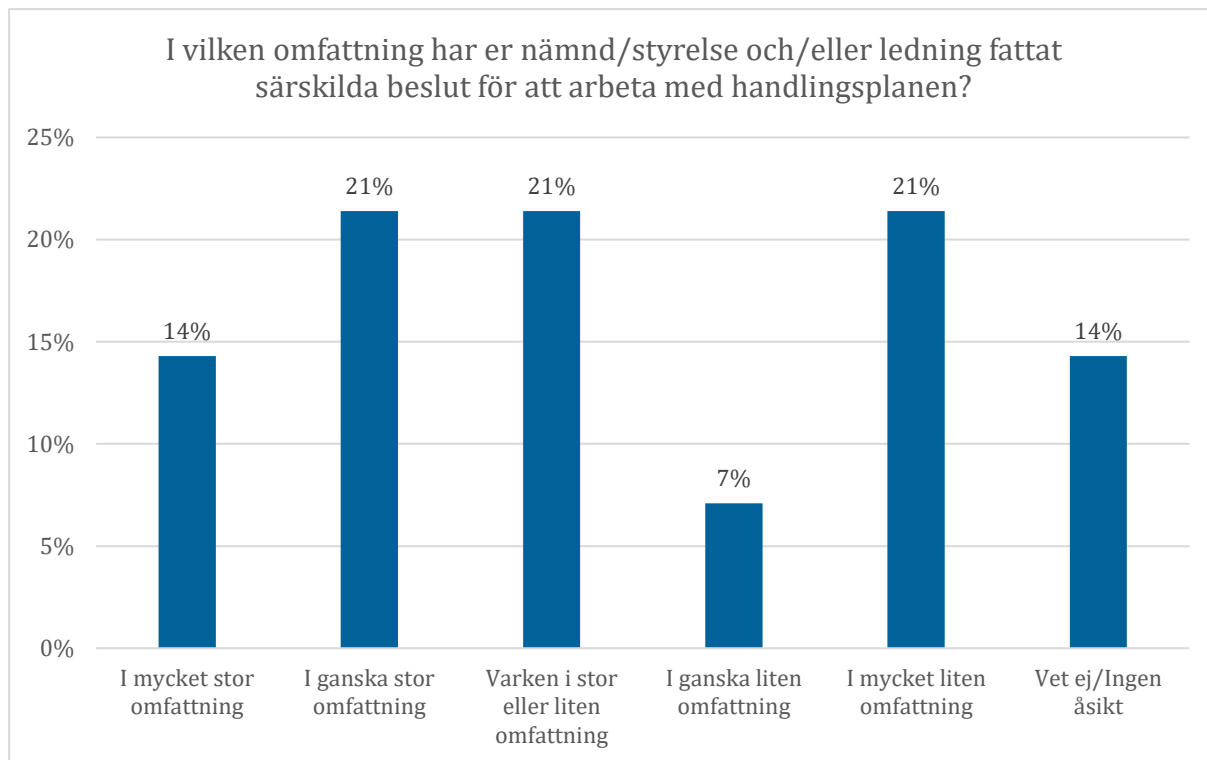


Figur 1: Hur har arbetet med att implementera handlingsplanen fungerat inom den egna förvaltningen?

I kommentarerna nämns att implementering skett genom att förvaltningen tagit fram en egen strategi. Att kommunicera planens innehåll har varit prioriterat och inledningsvis även en utmaning. Likaså möjligheten att följa upp vilket genomslag handlingsplanen har

haft. Någon nämner avsaknad av helhetsansvar i MR-arbetet, samt en bristfällig dialog mellan olika funktioner inom förvaltningen.

*”Handlingsplanen har bidragit till att konkretisera arbetet med mänskliga rättigheter och varit en viktig ingång till de olika delarna av min förvaltning.”*

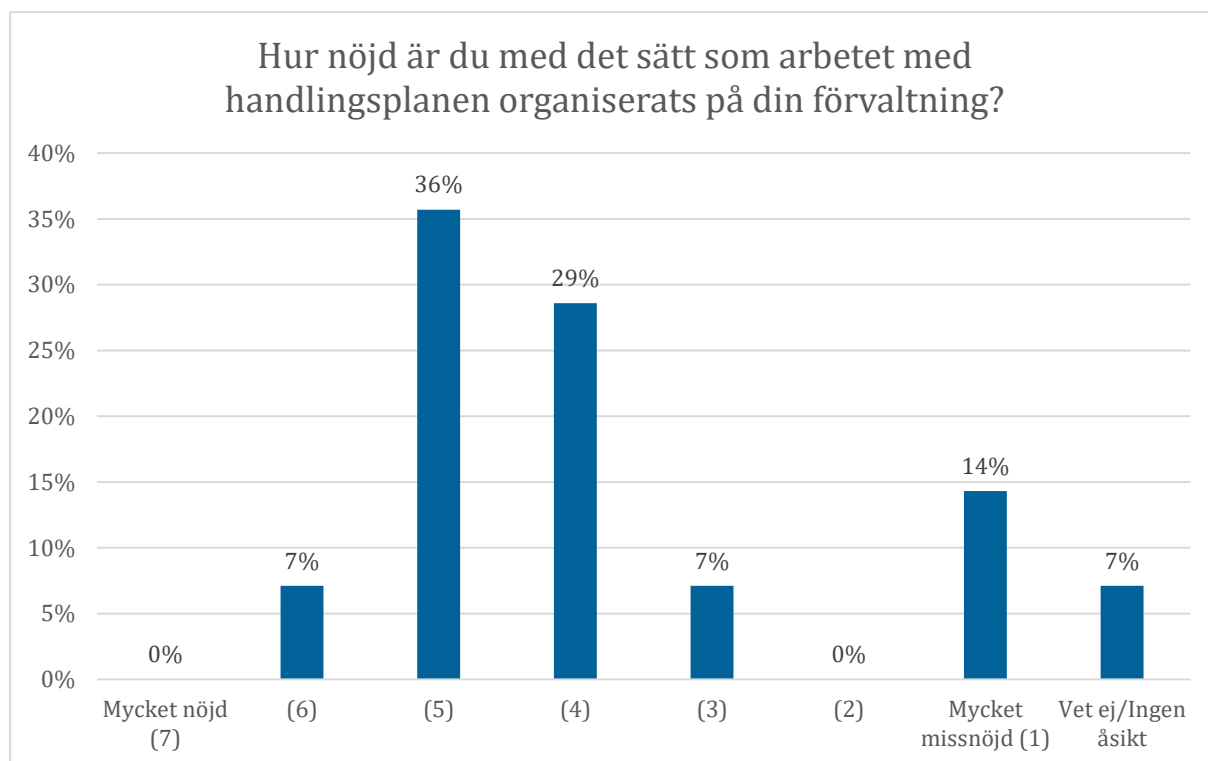


Figur 2: I vilken omfattning har er nämnd/styrelse och/eller ledning fattat särskilda beslut för att arbeta med handlingsplanen?

Huruvida ledningen fattat särskilda beslut för att arbeta med handlingsplanen varierar enligt enkätsvaren. Lika stor andel anger att så skett i *ganska stor omfattning*, som de som menar att det skett i *mycket liten omfattning*. Ett par av respondenterna menar att beslut om att arbeta med handlingsplanen fattats i minsta möjliga mån, att det enbart är de obligatoriska momenten som uppmärksammas av ledningen såsom att tillsätta MR-samordnare och ombud för barnets rättigheter. Andra menar att det är svårt att avgöra, då fokus/resurser koncentreras till vissa åtgärder i planen, exempelvis arbetsmiljö.

I en av workshopens grupper nämns att de arbetar med mänskliga rättigheter på förvaltningen, men inte särskilt mycket kopplat till MR-planen. Istället är det andra mål som är vägledande, exempelvis statliga uppdrag eller Agenda 2030. Samtidigt framgår att det är viktigt att koppla samman MR-arbetet med den gemensamma handlingsplanen. Flera nämner svårigheten att få gehör för MR-frågorna i den egna förvaltningen. I vissa fall har det tagit mycket tid och kraft. I andra fall upplevs MR-frågorna som nedprioriterade och rollen som MR-samordnare diffus, till exempel som en följd av omorganisationer eller personalomsättning på chefsnivå. Ledningens engagemang nämns vara viktigt, emellertid syns i gruppdiskussionerna att MR-frågornas tyngd i ledning och styrning kan variera stort mellan olika förvaltningar.

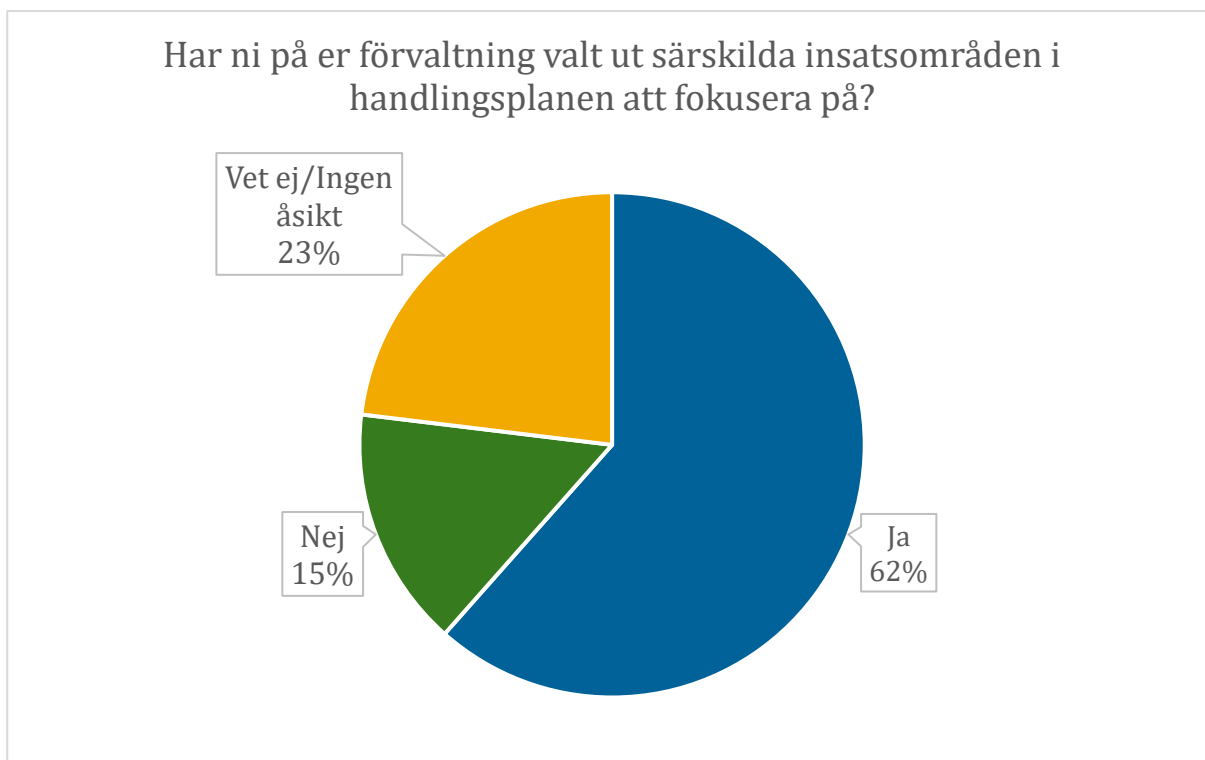
En grupp lyfter att ansvaret för att implementera handlingsplanen inte uppfattas ligga på MR-samordnarna, medan andra menar att de som MR-samordnare hela tiden lokalt drivit arbetet framåt. Hur arbetet sker kan i hög grad variera och det är många uppdrag som på olika sätt kan kopplas an till handlingsplanen. De många parallella uppdragen nämns ibland ha en negativ påverkan och det efterfrågas fler ansvariga som kan driva frågorna. En framgångsfaktor som nämns i en av grupperna är att fokusera på ett fåtal områden i planen att lägga kraft på. Det rättighetsbaserade perspektivet upplevs nu i högre grad genomsyra arbetet i stort. Dock behöver MR-frågorna än mer knytas samman med den ordinarie verksamheten på ett systematiskt sätt.



Figur 3: Hur nöjd är du med det sätt som arbetet med handlingsplanen organiserats på din förvaltning?

På en nöjdhetsskala från 7-1 lägger sig de flesta enkätrespondenter i mitten eller strax däröver när det gäller sättet som arbetet med handlingsplanen organiserats på deras förvaltning. Det finns, enligt en av de svarande, en otydlighet i hur deras verksamhet hänger ihop med det som står skrivet i handlingsplanen. En annan efterfrågar fördjupade och mer systematiska diskussioner om planen.

Av gruppdiskussionerna framgår skilda åsikter om hur MR-arbetet har organiserats på förvaltningarna. Vissa tycker att det fungerar bra – de kan avsätta tid, har stort förtroende, gynnsamma nätverk, tillräckliga resurser och en tydlig förankring uppåt i organisationen. Andra beskriver svårigheter såsom avsaknad av mandat, otydliga förväntningar och bristfälliga kontaktvägar ut i förvaltningen. Återigen lyfts vikten av att arbetet med handlingsplanen behöver integreras i den löpande verksamheten. Detta har för vissa visat sig vara svårt, med följderna att planen ses som ett separat spår – ett tillägg till ordinarie arbetsuppgifter. Det kan emellertid variera beroende på fråga och målgrupp.



Figur 4: Har ni på er förvaltning valt ut särskilda insatsområden i handlingsplanen att fokusera på?

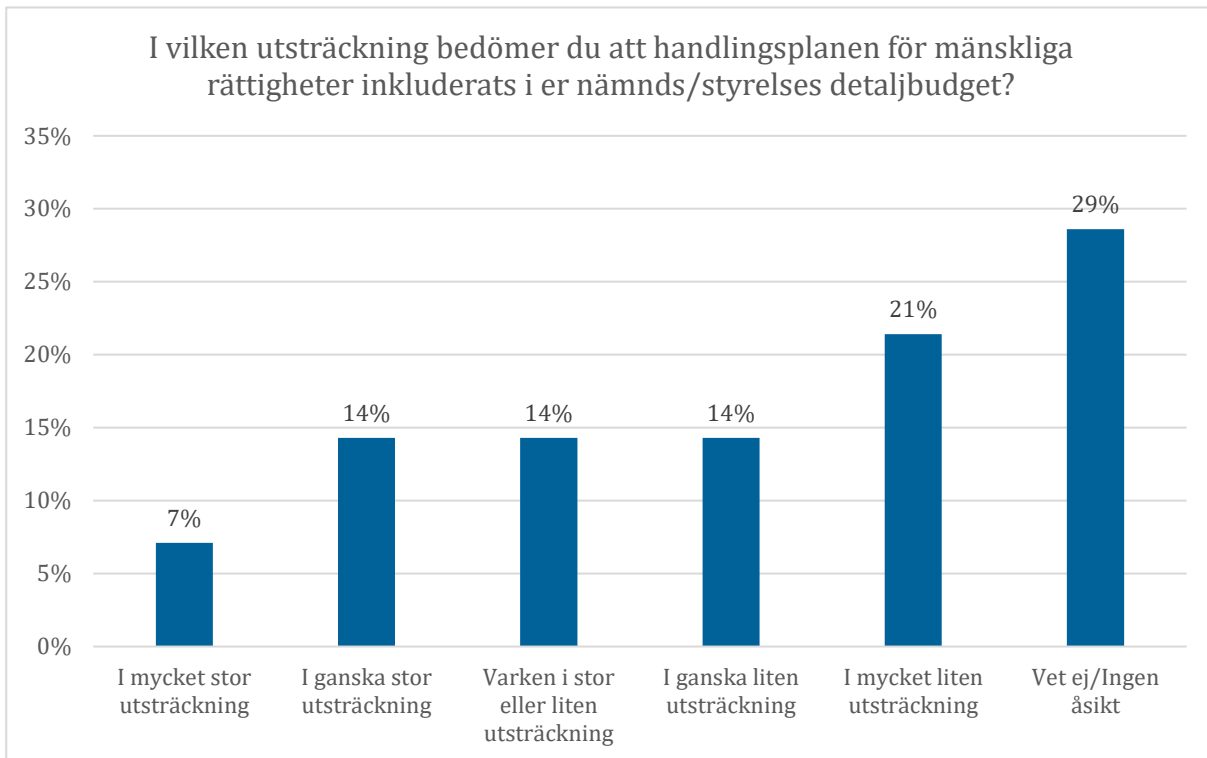
Merparten (62 %) av de tillfrågade menar att de i sin förvaltning har valt ut specifika områden i handlingsplanen att fokusera arbetet på. I kommentarerna förtydligas att särskilda områden är prioriterade då de ligger nära deras verksamhet, eller att arbetet redan pågått sedan tidigare – ibland ovetandes om att handlingsplanen legat till grund.

Enligt deltagarna på MR-nätverkets workshop kan prioriteringarna härledas till förvaltningens uppdrag, eller till att barnkonventionen blivit lag. Pandemin beskrivs ha drivit fram innovativt tänkande och ytterligare fokus på vissa grupper. Några ser fördelar med att de kommande målen för social hållbarhet är mer övergripande.

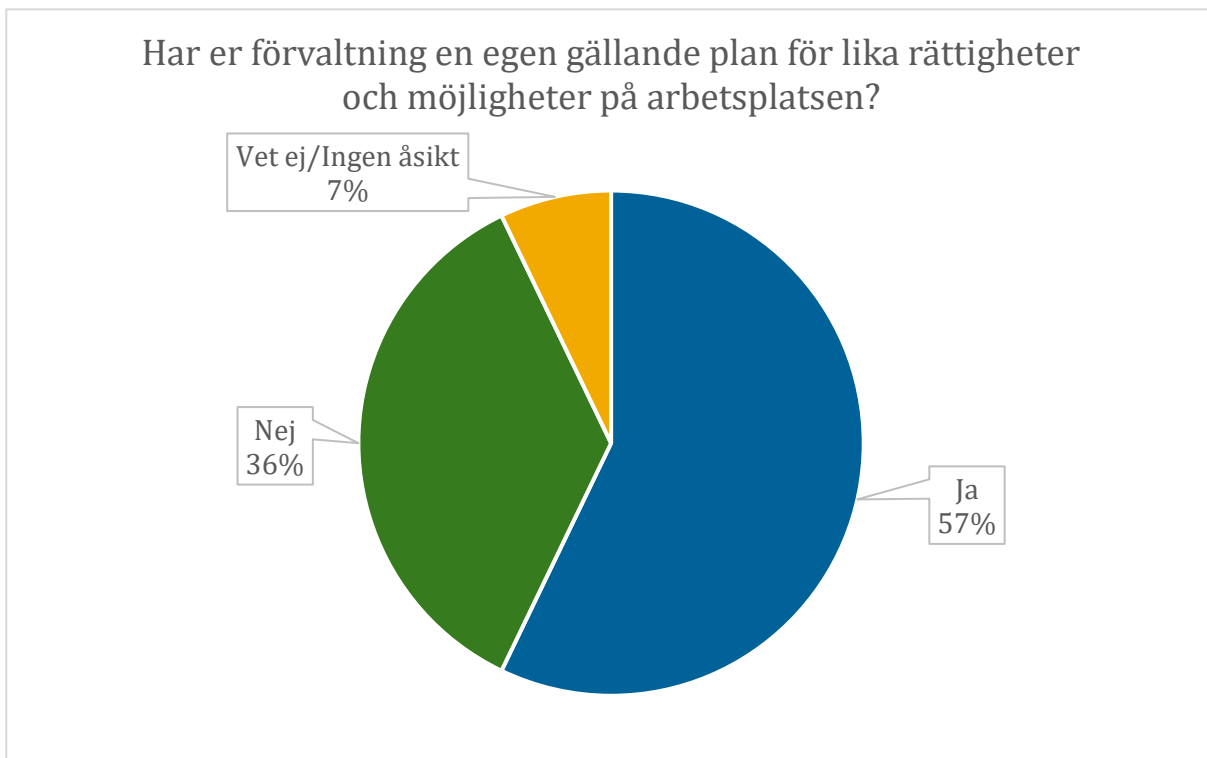
Enligt enkätsvaren finns en osäkerhet angående i vilken grad handlingsplanen finns inkluderad i detaljbudgeten – de flesta (29 %) svarar att de inte vet/inte har någon åsikt (se diagram på nästa sida). Någon beskriver att det känns oklart huruvida man på ledningsnivå kopplar ihop MR-frågor med det som står i handlingsplanen. En annan menar att planen integrerats i budgeten på ett bra sätt och därmed även är en central del i nämndens arbete.

Drygt hälften (57 %) svarar att deras förvaltning har en gällande plan för lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen (se diagram på nästa sida), medan 37 % menar att de inte har det. I kommentarerna syns en osäkerhet i om planen avser den egna förvaltningen eller om den gäller generellt för Koncernkontoret respektive VGR. Ett par av respondenterna beskriver att de har en förvaltningsspecifik plan för lika rättigheter och möjligheter, men att den benämns på ett annat sätt. Det kan exempelvis handla om kränkande särbehandling eller patienters rättigheter.



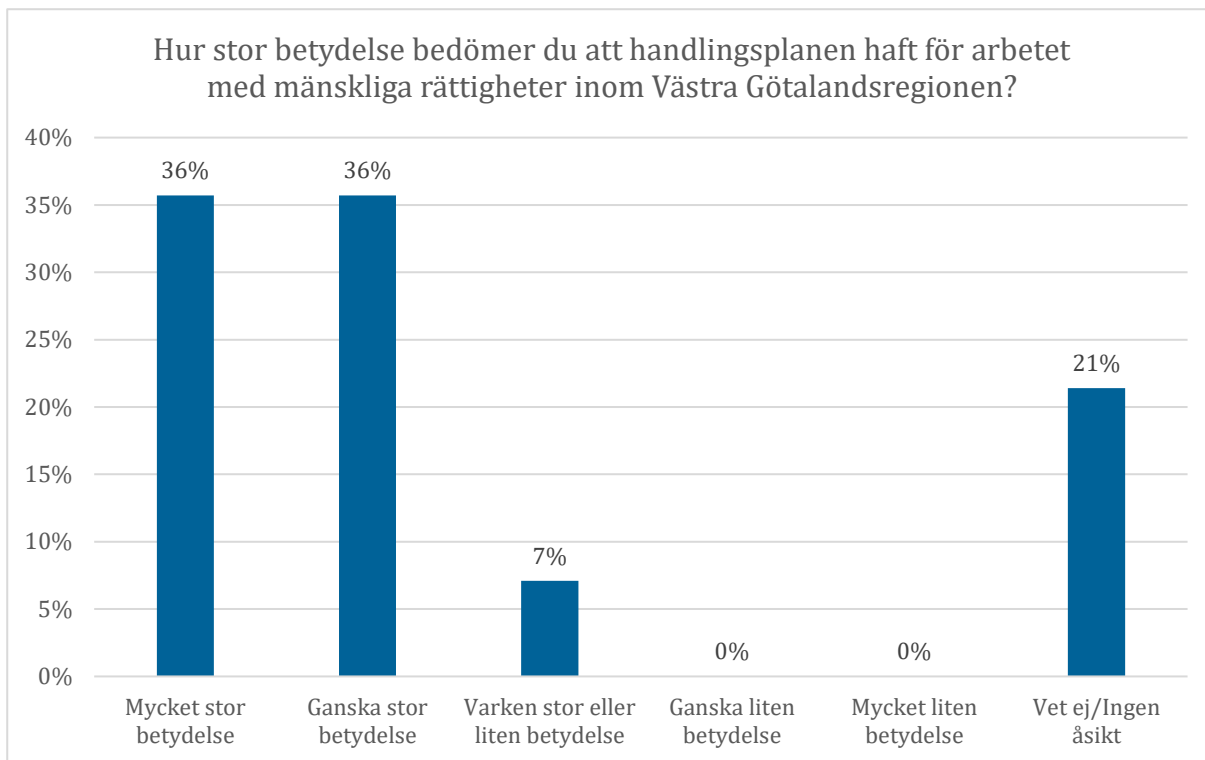


Figur 5: I vilken utsträckning bedömer du att handlingsplanen för mänskliga rättigheter inkluderats i er nämnds/styrelses detaljbudget?



Figur 6: Har er förvaltning en egen gällande plan för lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen?

## Handlingsplanens betydelse



Figur 7: Hur stor betydelse bedömer du att handlingsplanen haft för arbetet med mänskliga rättigheter inom Västra Götalandsregionen?

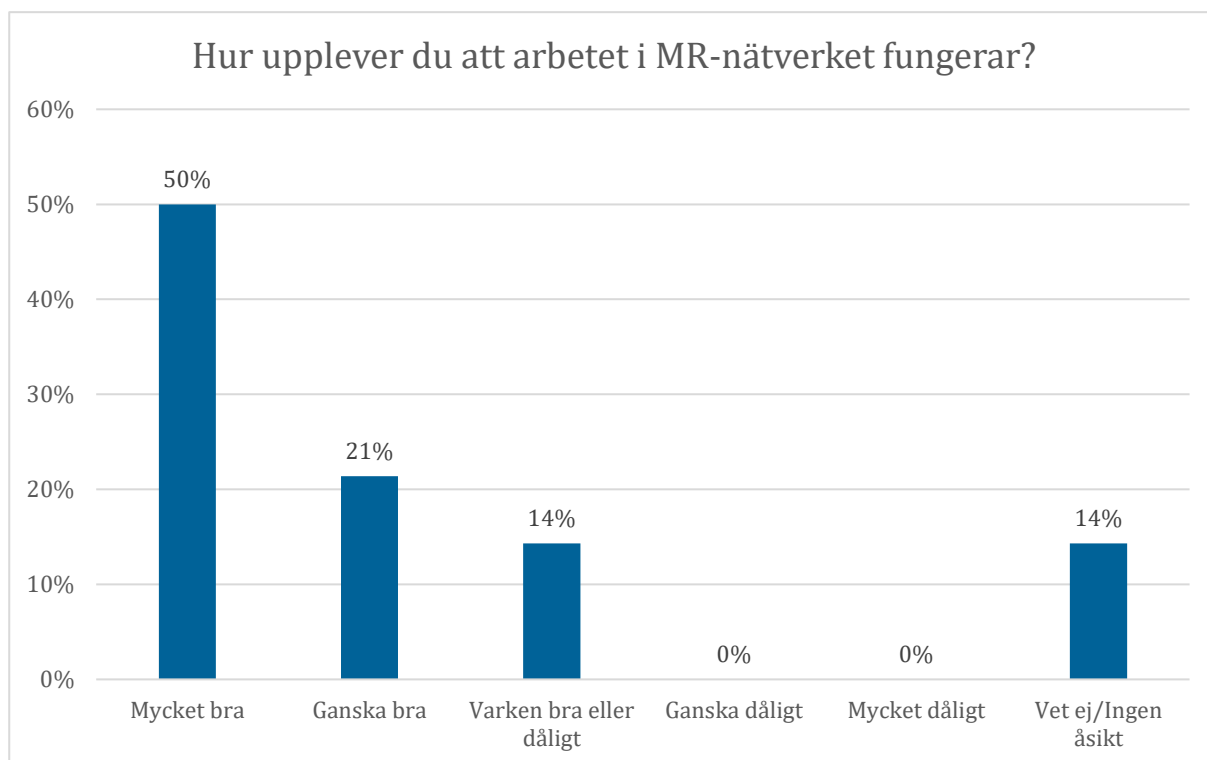
Handlingsplanen har enligt enkätsvaren haft stor betydelse för arbetet med mänskliga rättigheter – sammanlagt ca 72 % anser att planen haft *mycket* eller *ganska stor betydelse*. Ingen anger att planen haft liten betydelse, men ca en femtedel är osäkra eller har ingen åsikt. Några beskriver att handlingsplanen konkretiserat arbetet, att den bidragit till ett mer samlat agerande och ett större fokus på frågorna. Andra menar att utvecklingen går långsamt och att betydelsen är svår att avgöra.

*” Svårt att svara på, handlingsplanens påverkan är ju inte alltid helt synlig eller uppenbar, antagligen har ett dokument som detta en större påverkan än jag/vi är medvetna om.”*

I MR-nätverkets gruppdiskussioner framgår skilda uppfattningar om vad handlingsplanen betytt. Vissa lyfter att de haft stor användning av planen, att den är viktig för att ge legitimitet åt frågorna. Andra menar att det snarare varit andra uppdrag som haft genomslag i verksamheten. Planen i sig har inte prioriterats, men samordnarnas arbete anses ha haft stor betydelse för MR-arbetet på förvaltningarna. Det upplevs ibland vara en svårighet att koppla an arbetet till handlingsplanen då den fortfarande är okänd för många och det är problematiskt för samordnarna att vara med och påverka överallt. En grupp lyfter att det är en otydlig väg mellan handlingsplanen och det faktiska arbetet. Det är inte självklart för medarbetarna ute på förvaltningarna att det pågående arbetet är en del av handlingsplanen, utan snarare ses som en del av kärnuppdraget.

Såväl i enkät som i workshop ombads deltagarna att ge exempel på områden där det skett ett framgångsrikt arbete. Främst är det framstegen inom barns rättigheter som nämns, följt av det systematiska arbetet mot våld i nära relationer. Även HBTQ-frågan tas upp, liksom utvecklingen inom tillgänglighet. Likaså fick deltagarna ange områden där de bedömer att vi behöver lägga mer resurser framgent. Det som mest återkommande lyfts är ett tydligare genomslag för MR-frågorna i ledningsgrupper, att de ser ett ägarskap och vilja att avsätta tid. Så även att integrera mänskliga rättigheter i den löpande verksamheten på ett systematiskt sätt. Exempel på annat som nämns behöver prioriteras är intern kunskapsutveckling samt jämlik vård och hälsa.

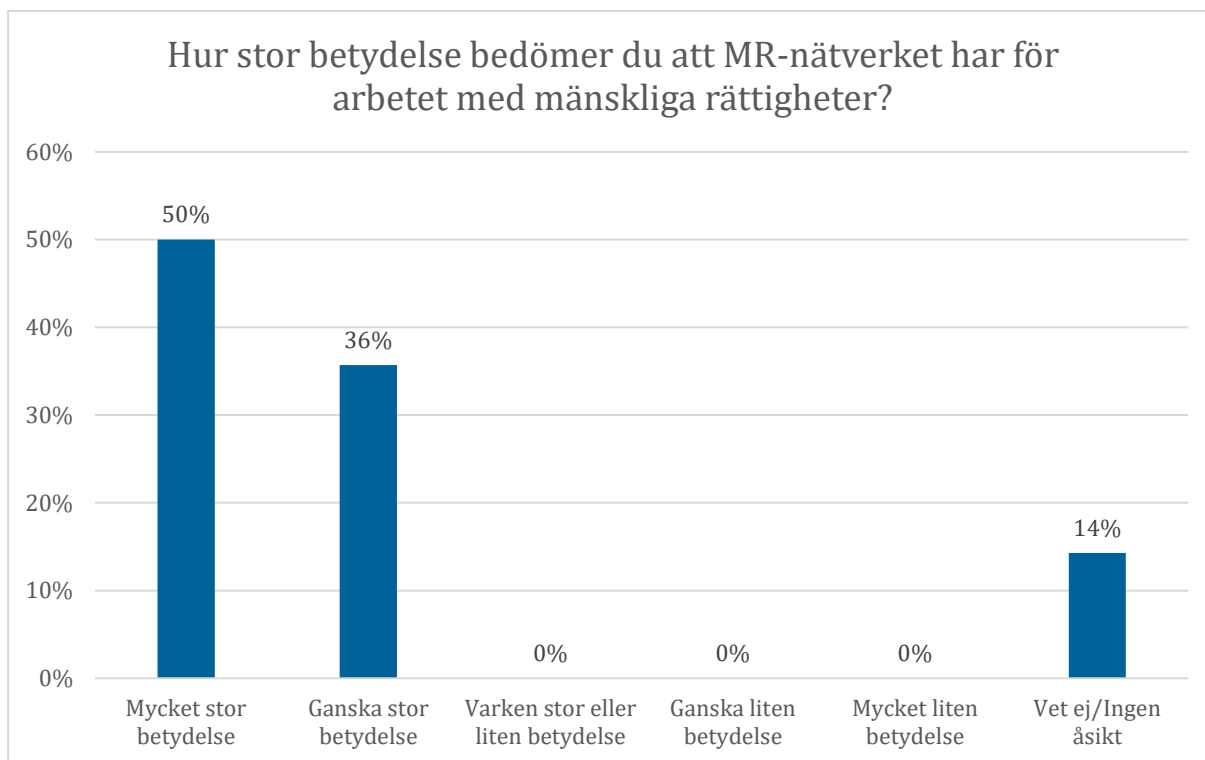
## MR-nätverket



Figur 8: Hur upplever du att arbetet i MR-nätverket fungerar?

Merparten av de svarande är nöjda med hur arbetet i MR-nätverket fungerar. Det är dock några personer som är osäkra och anger att det fungerar varken bra eller dåligt, alternativt att de inte vet/inte har någon åsikt. Positiva kommentarer om nätverket är att det ger ett bra kunskapsutbyte och diskussioner, att det är givande med ett regionövergripande nätverk. Nätverket beskrivs vidare som inspirerande, engagerande och skapar ett sammanhang med viktiga erfarenhetsutbyten. Ett förbättringsförslag är att lägga mer tid på vad som behöver göras och mindre på trivselaktiviteter.

I diskussionerna på MR-nätverkets workshop fanns en enighet i att nätverket innebär ett bra stöd och samarbete. Det lyfts som positivt att knyta ihop olika verksamheter inom VGR för att utbyta erfarenheter i MR-arbetet. Träffarna beskrivs som ambitiösa, intressanta och med varierat innehåll. En grupp menar att det ibland är svårt att få stöd och vägledning via nätverket, då ens förutsättningar och utgångspunkter skiljer sig åt. Olikheterna ses som en styrka, men också som en utmaning.



Figur 9: Hur stor betydelse bedömer du att MR-nätverket har för arbetet med mänskliga rättigheter?

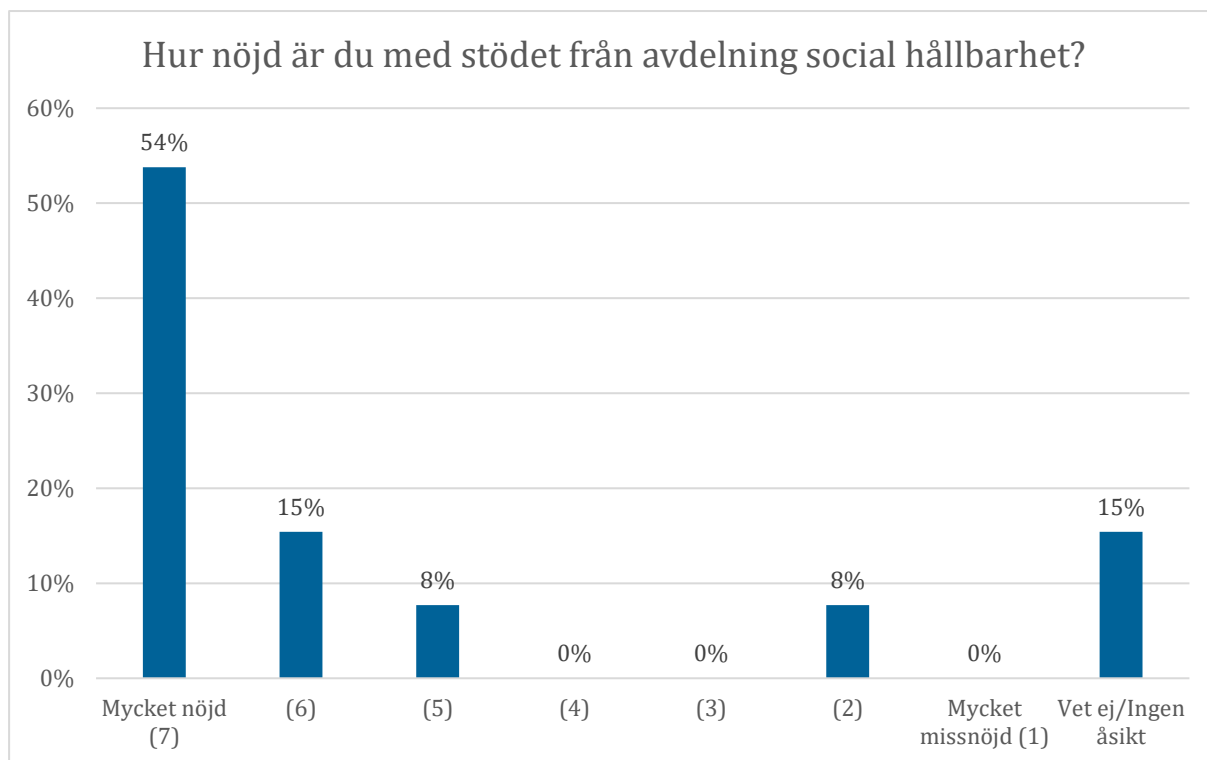
De flesta enkätrespondenter är överens om att MR-nätverket har mycket eller ganska stor betydelse för arbetet med mänskliga rättigheter. En person menar att nätverket är ett nödvändigt tillvägagångssätt i en så stor organisation som VGR. Vidare beskrivs nätverket som inspirerande och viktigt för omvärldsanalyser. En av de svarande lyfter att det behöver finnas en balans i deltagarnas kunskaper och befogenheter, för att ett gynnsamt samarbete ska ske.

*”Nätverket har mycket viktig betydelse för att få stöd i hur vi kan implementera mänskliga rättigheter i vår förvaltning.”*

Även i workshoppen framgick att nätverket är viktigt för att ge arbetet ett sammanhang, att inte vara ensam i det och för att få uppdateringar om vad som händer inom området.

De flesta som svarat på enkäten är mycket nöjda med stödet från avdelning social hållbarhet (se diagram på nästa sida). Några enstaka anger att de är missnöjda eller att de inte vet/inte har någon åsikt. Flera positiva kommentarer lämnas: Att samarbetet är bra, att de möts av stort engagemang och att det är lätt att få kontakt. En person upplever att det är svårt att få mandat att arbeta brett med MR-frågor för de förvaltningar som inte tillhör kärnuppdraget, såsom hälso- och sjukvården. Där kan stödet i att inkludera fler delar av VGR bli bättre.

I workshopens gruppdiskussioner framgick många positiva synpunkter angående stödet från avdelning social hållbarhet. Det upplevs bland annat vara ett gott stöd, bra dialog, snabb respons och goda möjligheter till utbildningar. En grupp efterlyser ökad kommunikation och lyfter att det vore bra att veta vad för typ av stöd som kan erbjudas, vad de olika förvaltningarna kan förvänta sig.



Figur 10: Hur nöjd är du med stödet från avdelning social hållbarhet?

## Övriga kommentarer och tankar framåt

I enkätsvaren beskrivs som fortsatt viktigt att träffas i form av ett nätverk. Någon lyfter att denne ser fram emot det omtag som det innebär med nya mål för social hållbarhet. Ett par kommentarer handlar om att varje förvaltning behöver hitta sätt att organisera sig så att det sker en kunskapsspridning. Även om det är ett stort engagemang bland samordnarna lyfts en problematik i otydliga uppdrag och mandat inom deras verksamhet. Förhoppningen framgent är att MR-frågorna blir tydligare och högre prioriterade på ledningsnivå.

Även i workshopens gruppdiskussioner framgick att nätverket behöver finnas kvar samt att det är viktigt att fundera över dess roll och ansvar. Likväl känns det angeläget att klargöra vad som förväntas av MR-samordnarna. En högre acceptans för MR-frågor på ledningsnivå och att integrera dem i det ordinarie uppdraget skulle underlätta för att nå ut inom den egna förvaltningen. En grupp lyfter behovet av att arbeta brett med en medskapande förvaltningskultur som aktuellt för hela VGR. Angående de nya målen för social hållbarhet ses det som positivt att strategin knyter ihop flera områden med utgångspunkt i Agenda 2030. Det finns dock en viss farhåga med att det bredare angreppssättet medför att mänskliga rättigheter hamnar i skymundan.