

## Bilaga 2. Hbtqi- och mångfaldsdiplomering i Region Jämtland Härjedalens verksamheter

Under våren och sommaren år 2021 genomfördes utbildning av två verksamheter inom Region Jämtland Härjedalen. Utbildningen startade i februari/mars och avslutades i augusti. Under den första utbildningsträffen förmedlades syftet med Antistigma-projektet, "projektblomman" förklarades och anledningen till att hbtqi- och mångfaldsdiplomeringen är en del i projektet. Folkhälsomyndighetens film "Stigma kring psykisk ohälsa" visades för deltagarna och vid det andra utbildningstillfället fördjupades kunskapsförmedlingen kring stigma och psykisk ohälsa genom att knyta an till normer kring framför allt kön och sexualitet, förklaringsmodeller såsom minoritetsstress samt hälsofrämjande faktorer.

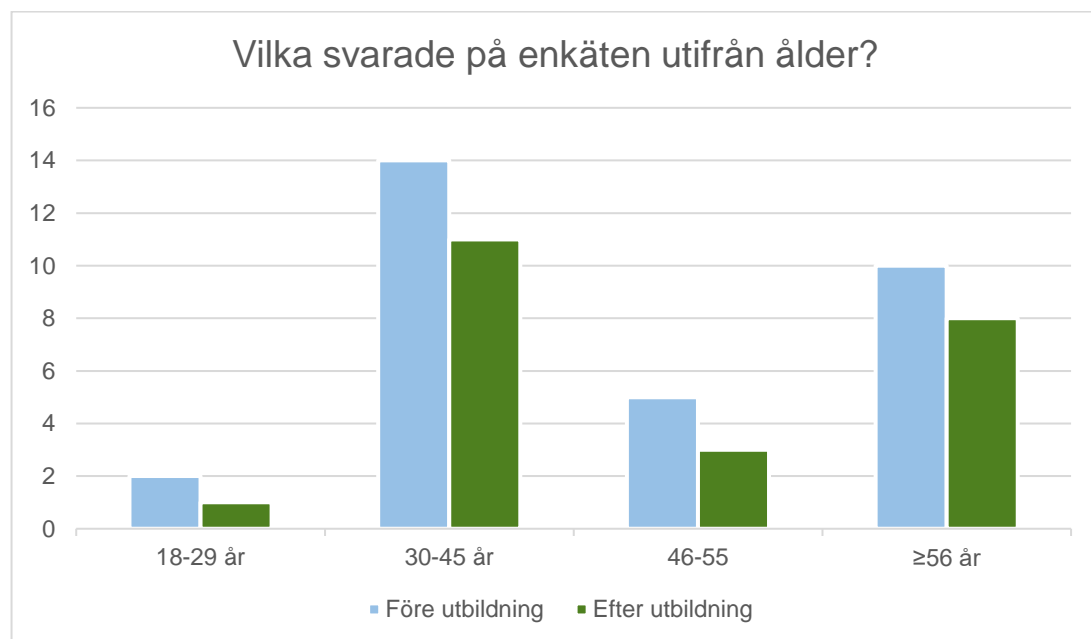
### Diplomering av två verksamheter våren 2021

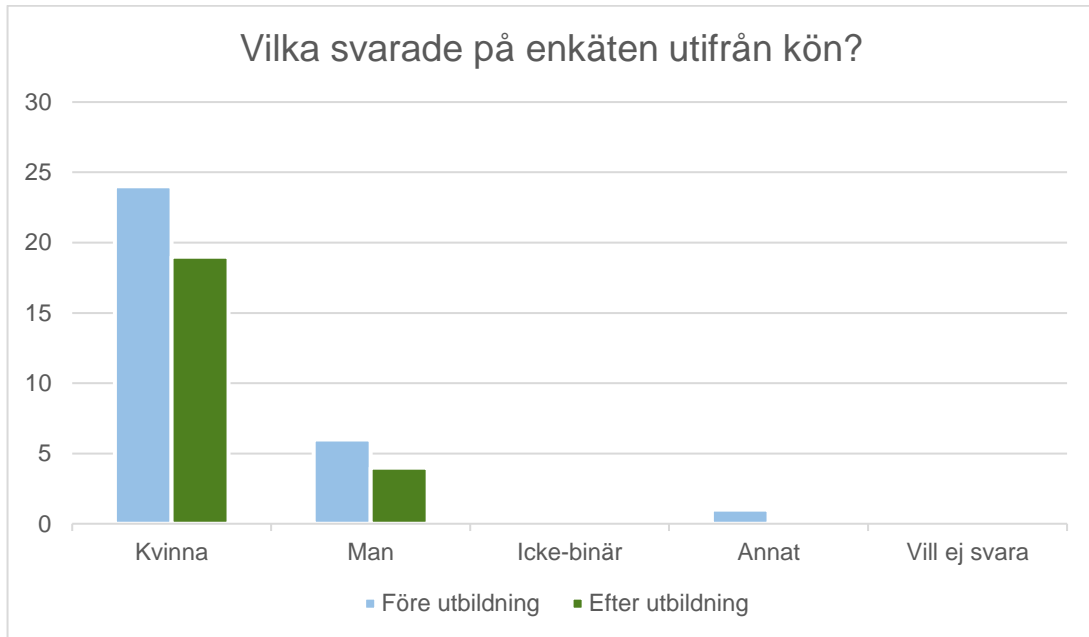
Denna rapport sammanställer svar från deltagare inom två verksamheter som har besvarat en enkätundersökning före utbildningsstart en enkätundersökning efter utbildningens genomförande.

31 av totalt 31 deltagare besvarade enkäten som genomfördes **före** utbildningsstart.

23 av totalt 31 deltagare besvarade på utvärderingen som genomfördes **efter** utbildningens genomförande.

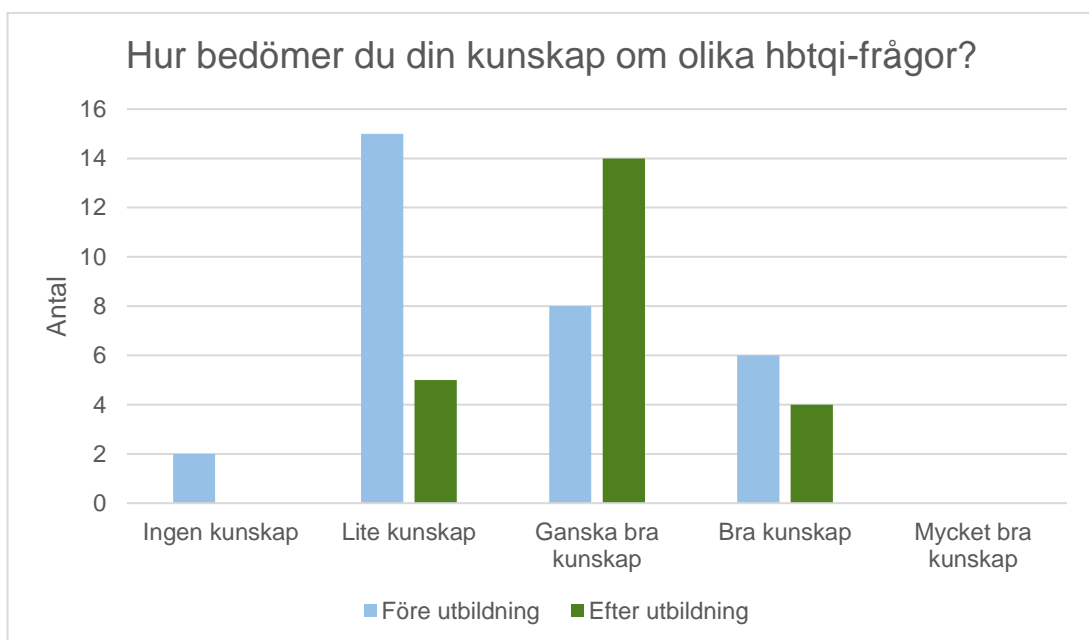
### Bakgrundsfrågor



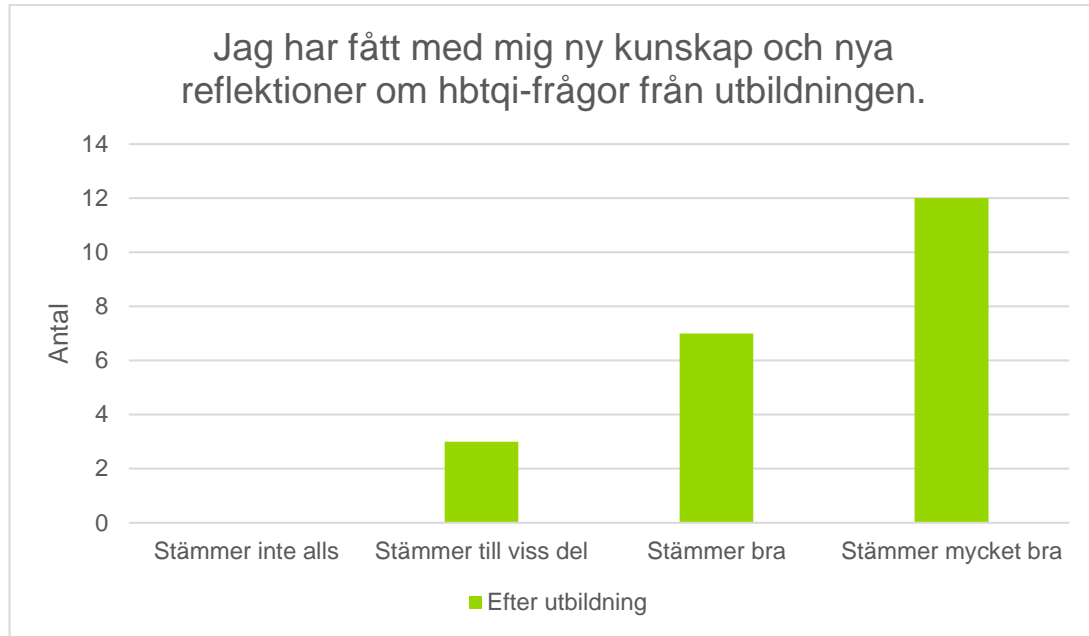


## Kunskap om hbtqi-frågor samt om stigma och stigmatisering kopplat till psykisk ohälsa

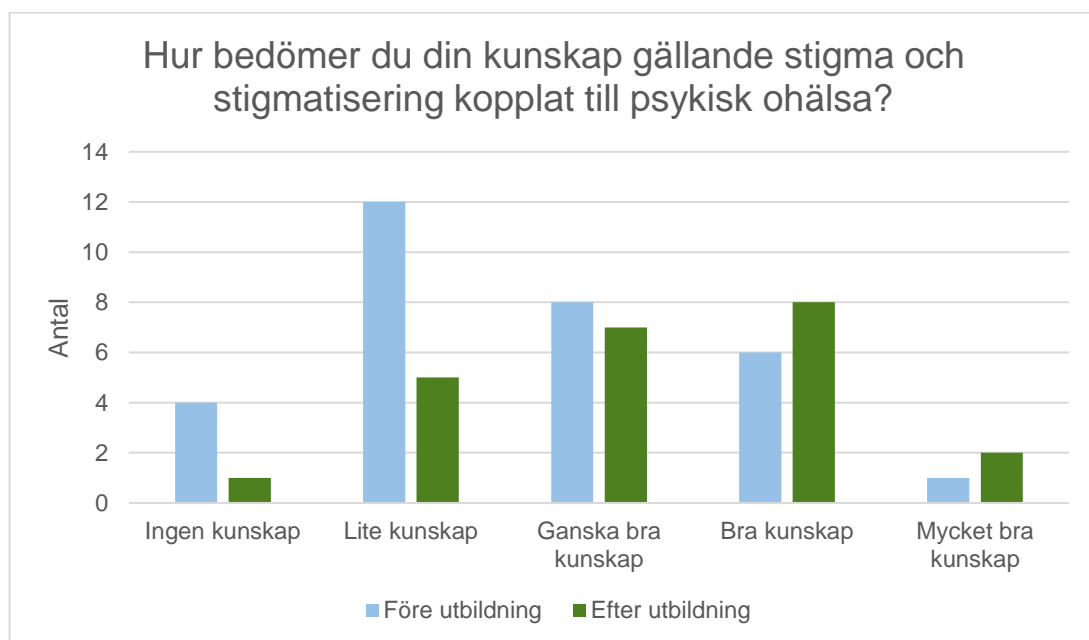
Före utbildningen bedömde majoriteten av deltagarna att de hade lite kunskap om hbtqi-frågor. Efter utbildningen gjorde majoriteten av deltagarna i stället bedömningen att de har ganska bra kunskap. Efter utbildningen var det ingen deltagare som bedömde att de saknar kunskap. Anledningen till att det är färre deltagare som bedömde sin kunskap som bra efter utbildningen i jämförelse med före utbildningen samt att ingen deltagare bedömde att de har mycket bra kunskap kan vara att utbildningen ger insikt i att frågorna spänner över ett brett område och är komplexa. Som deltagare kan en innan utbildningen ha haft uppfattningen att en har bra koll på hbtqi-området, detta skulle kunna förändras efter en utbildning då deltagaren har fått med sig ny insikt och ny kunskap inom området.



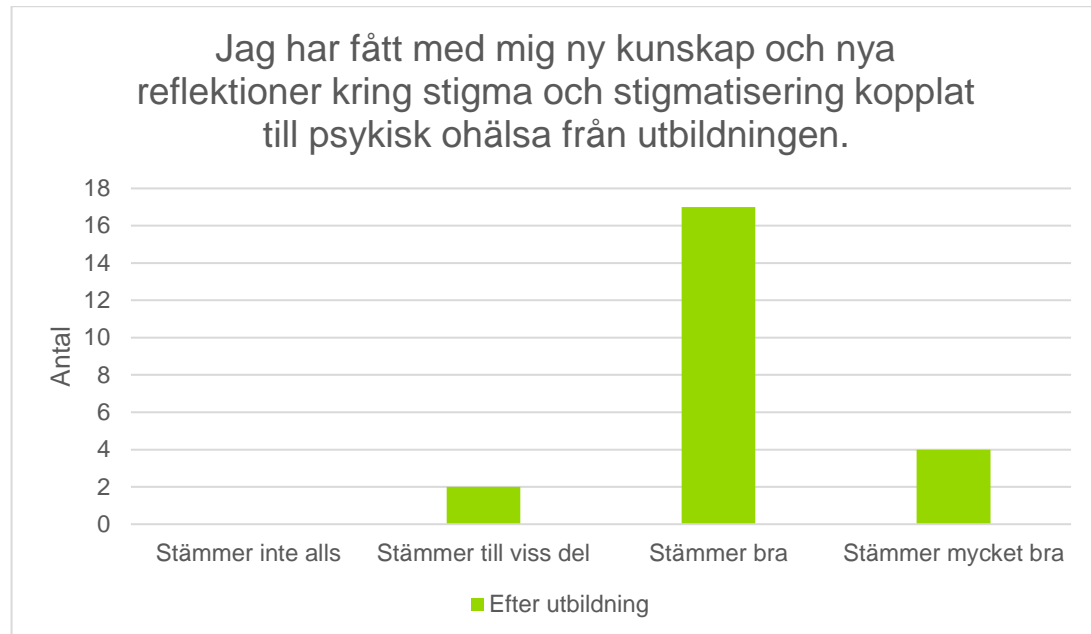
Majoriteten uppgav att de har fått med sig ny kunskap och nya reflektioner kring hbtqi-frågor från utbildningen. Vid utbildningsstart kan kunskapsnivån skilja sig åt mellan deltagarna vilket kan påverka i vilken grad en upplever att en har förvärvat ny kunskap och nya reflektioner efter utbildningens genomförande.



Innan utbildningen bedömde de flesta deltagare att de hade lite eller ganska bra kunskap om stigma och stigmatisering kopplat till psykisk ohälsa. Det var också ett mindre antal deltagare som bedömde att de inte hade någon kunskap alls. Efter utbildningen rapporterade en deltagare att den fortfarande saknar kunskap medan majoriteten bedömde att de har ganska bra och bra kunskap om stigma och stigmatisering kopplat till psykisk ohälsa.



Samtliga svarande deltagare ansåg att de i olika utsträckning har fått med sig ny kunskap och nya reflektioner från utbildningen. De flesta uppgav att det stämmer bra och mycket bra.



## Normkritiskt förhållningssätt inom Region Jämtland Härjedalen

Innan utbildningen fick deltagarna möjlighet att beskriva i fritext på vilket sätt en tror att utbildningen kan bidra till att skapa ett brett normkritiskt förhållningssätt inom Region Jämtland Härjedalen. Frågan löd: *"Tanken är att hbtqi- och mångfaldsdiplomeringen ska bidra till ett normkritiskt förhållningssätt bland personalen, ett professionellt bemötande samt en god arbetsmiljö för regionens anställda. På vilket sätt tror du att utbildningen kan leva upp till det?"*

### Nedan redovisas svaren från de deltagare som besvarade frågan:

- Viktiga frågor i vårt externa arbete där vi möter många människor.
- Ge fler perspektiv/infallsvinklar. Tydliggöra och ifrågasätta normer (speciellt viktigt för mig som är vit, medelålders CIS-man med akademisk utbildning...)
- Kunskapsförmedlande
- Jag tror utbildningen kommer att göra mig uppmärksam på saker, som jag idag inte riktigt ser, eller tänker på.
- Genom att med bland annat konkreta exempel visa på hur olika typer av bemötande påverkar arbetsmiljön internt men också i vårt utåtriktade arbete
- Jag tänker att det alltid är bra att medvetandegöra normer och värderingar. Det är lätt att bli blind för de strukturer man är van vid och den kultur man lever i. Att bli mer vidsynt och medveten om egna tankar, fördomar och värderingar gynnar helt klart även arbetsplatsen!
- Vi behöver bli påmindra om ett normkritiskt förhållningssätt. Aktivt arbete med frågorna. Vi intar ett bättre bemötande.
- Tyvärr mycket liten påverkan.
- Genom ökad kunskap och medvetenhet
- För varje person som går utbildning kommer vi ett steg närmare
- Jag tror att diplomeringen har alla förutsättningar till att bidra med ökad kunskap och förståelse inom området!
- Att ge möjlighet till ett ändrat bemötande inom enheten och ut mot samverkansarenor
- Samma grund och bra att få utmana sina fördomar

- Kunskap ger färdigheter tänker jag och hjälper en på vägen att tänka mer inkluderande och normkritiskt.
- När vi pratar om värderingsfrågor, oavsett utgångspunkt, kommer vi närmare varandra, vi bygger tillit och förtroende och trygghet. Jag tror att de diskussioner vi kommer att ha inom ramen för det här arbetet kommer att ge oss detta.
- När man har kunskapen med sig tänker man på det och det blir ett nytt sätt man tänker på när man möter/har kontakt med människor i arbetet och i vardagen.
- Medvetandegöra problematiken och få en samsyn i arbetsgruppen
- Kunskap, tips och råd
- Jag tror att utbildningen kan peka på situationer där en inte är så fördomsfri som en tror och att det bidrar till att en tänker mer på hur en t.ex. uttrycker sig.
- Kan ej svara på frågan nu men kanske sedan när det är klart!
- Jag tror, och hoppas, att diplomeringen ska ge verktyg för att på ett tryggare sätt bemöta kollegor och andra. Utan rädsla för att säga/göra fel.
- Med kunskap kan vi bemöta våra kollegor och kunder/ samarbetspartners på ett bättre sätt.
- Aktualisera frågan
- Medvetandegöra, reflektera, inte förutsätta saker pga norm
- Jag hoppas att målet uppnås. Jag hoppas också få en inblick och kunskap i frågor och att jag skall bli mer kunnig i ämnet och leva upp till de uppsatta målen!

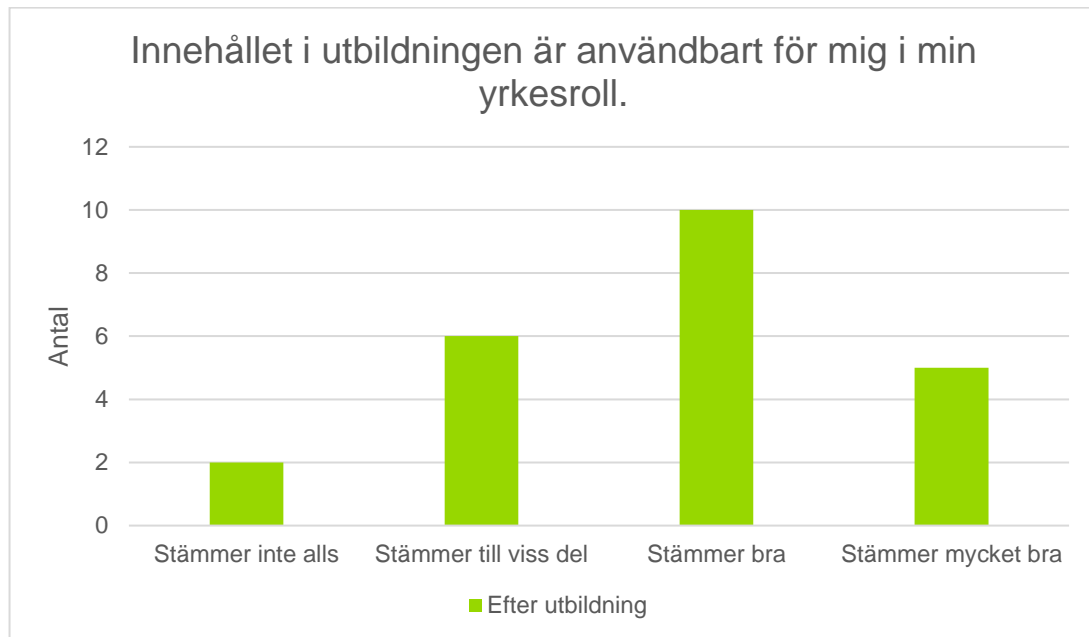
## Utbildningens påverkan på det vardagliga arbetet

Innan utbildningens start bedömde de flesta av deltagarna att utbildningen skulle ha en liten eller en ganska stor påverkan på det vardagliga arbetet. Efter genomförd utbildning ansåg majoriteten att utbildningen har haft en liten påverkan på det vardagliga arbetet, ett mindre antal att den har haft en ganska stor påverkan. Detta kan vara svårt att göra en sådan bedömning så tätt inpå en avslutad utbildning. Denna fråga lämpar sig därför att följa upp på längre sikt när deltagarna har fått en chans att tillämpa den nya kunskapen i sitt arbete och när verksamheterna har kommit igång med arbetet utifrån sina handlingsplaner.



Trots att majoriteten av deltagarna bedömde att utbildningen har en liten påverkan på det dagliga arbetet så ansåg de flesta att innehållet i utbildningen är användbart i yrkesrollen vilket talar för att det på längre sikt kan

komma att ha påverkan på det vardagliga arbetet. Flera deltagare kom med idéer och tankar kring hur de nya kunskaperna kan användas för att utveckla redan befintligt arbete.



## Tankar kring förändring, förbättring och utveckling

Deltagarna hade efter genomförd utbildning möjlighet att i fritext ange om det finns innehåll och delar i utbildningen som en hade önskat mer av och/eller mindre av.

### Dessa svar lämnade deltagarna:

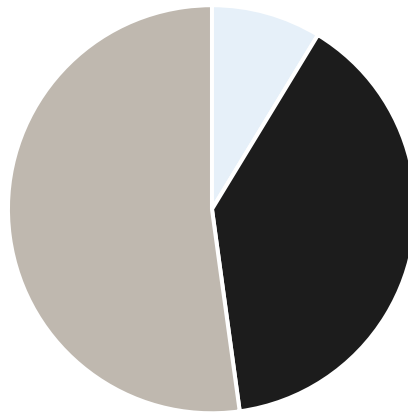
- Bra upplägg. Det viktigaste nu är att det finns möjlighet till påfyllnad eftersom så att vi kan hålla i och utveckla arbetet vidare.
- Det hade kunnat vara intressant att diskutera lite mer i smågrupper kring olika frågor och ämnen under utbildningen. Blir lättare att komma igång med ett samtal när det inte är helgrupp, utan en mindre grupp.
- Jag tycker att det var ett bra upplägg på det stora hela. På många sätt uppskattade jag den personliga touchen med utbildarens egna erfarenheter, samtidigt som jag i viss mån saknade lite mer objektiva perspektiv. Har tyvärr inget konkret exempel nu då det gått ett tag sedan utbildningen. Viktiga frågor och alltid viktigt att sprida kunskap och minska förutfattade meningar och fördomar! Jag genomgick HBTQ-certifiering på min förra arbetsplats och har många i min bekantskapskrets som lever på olika sätt så frågorna är inte främmande för mig.
- Den individuella uppgiften var svår då den var svår att få in i mitt dagliga arbete. Kändes som om den riktade sig mer till yngre personer.
- Digital utbildning = inte bra. Jag upplevde den som rörig och någon okoncentrerad. Det är bättre att fokusera på vissa saker, dvs baskunskaper, i stället för en massa fakta och uttryck och en massa text att gå igenom. Alla textmassor gör att det blir mera som en



undersökning, som Sifo ungefär. Jag saknar bilder och åter bilder, då det blir mycket mer intressant och levande. Bilder på personer, aktiviteter, intervjuer, mm. Introdagen på 45 minuter var alldeles för lång och ointressant då en person visade sitt porträtt för lång tid. Ett förslag är att visa foton på olika personer, då tror jag det blir mera intressant! Jag hade svårt att förstå upplägget av grupparbetet med de förskrivna inledningarna.

Avslutningsvis ansåg en klar majoritet av de svarande att innehållet i utbildningen förmedlades på ett tydligt och pedagogiskt sätt. Samtliga svarande deltagare tyckte att utbildningens längd var lagom och att en kan rekommendera utbildningen till andra.

### Innehållet i utbildningen förmedlades på ett tydligt och pedagogiskt sätt.



■ Stämmer inte alls   ■ Stämmer till viss del   ■ Stämmer bra   ■ Stämmer mycket bra



Kommentar till svaret "Annat": "Om den blir fysisk, annars rekommenderar jag den inte, då det var alldeles för faktabaserad och tråkig."



## Övergripande reflektioner från utbildare och samordnare

Som en konsekvens av pandemin har vi fått ställa om till digitala utbildningstillfällen i stället för fysiska. Detta i sig är en utmaning eftersom det blir svårt att skapa interaktion i rummet, det är svårt att registrera det som "händer i rummet", svårt att fånga upp värderingar, reaktioner, attityder, engagemang osv. Det är också svårare som utbildare att hålla koll på samtalsklimatet när en skickar ut deltagarna i digitala grupprum. Det digitala erbjuder dock fler möjligheter att vara delaktig på olika sätt för deltagarna genom funktionerna som finns i Teams; räcka upp handen, prata muntligt och skriva i chatten samt visa reaktioner genom symboler. Medarbetarna i dessa två verksamheter arbetar till största del administrativt och det märktes att de är vana vid att hantera digitala verktyg. Därför har det fungerat smidigt utan större tekniska problem under utbildningsgången.

Deltagarna var aktiva under gruppdiskussionerna på utbildningen trots digitalt möte men vi tror att det är hade kunnat bli ännu mer diskussion vid fysiska möten. Många öppnade sig och delade med sig av sina personliga erfarenheter och exempel från arbetsvardagen vilket tyder på att arbetsplatserna har ett öppet samtalsklimat. Detta kunde även enhetscheferna bekräfta under avstämningar, arbetsgrupperna har haft fina samtal under arbetet med den gemensamma utvecklingsuppgiften och en känsla är att de har kommit varandra närmare tack vare utvecklingsarbetet.

En reflektion från oss utbildare är att arbetet med normer i allmänhet och hbtqi-perspektivet i synnerhet och de diskussionstillfällen som är under utbildningspassen bidrar till att skapa en öppenhet att prata även om andra frågor som kan uppfattas vara av känslig karaktär så som psykisk hälsa och mående. Generellt märker vi att utbildningen bidrar till att deltagarna får på sig "normglasögonen" som kan ge helt nya infallsvinklar och perspektiv både i sin yrkesverksamma roll och i stort som människa. Genom att utbildningen även lyfter in det psykiska måendet vidgas normglasögonen än mer och adderar perspektivet psykisk hälsa vilket skapar en förståelse för att det hänger ihop hos deltagarna.

Det märkts att deltagarna har blivit stärkta i sin kunskap, de visar upp handlingskraft och vilja att arbeta vidare med frågorna. Några har hört av sig i efterhand där de har tänkt in hbtqi-gruppen som målgrupp i sina respektive uppdrag och önskar samverka. Vid diplomeringsstillfället när de presenterade sin handlingsplan fanns redan aktiviteter som var påbörjade och planerade.

Vi märker av att intresset för hbtqi- och mångfaldsdiplomerings har ökat under hösten, troligtvis tack vare det arbete som har bedrivits under året, både genom de utbildningsomgångar som har genomförts under våren och sommaren samt genom det övriga arbetet som pågår centralt inom antistigma-projektet med spridning i ledningsgrupper och på chefsnivå.