

## **Mall för redovisning av medel beviljade till insatser för jämställdhet, antidiskriminering, barnrättsperspektivet och nationella minoriteter**

Kommunstyrelsen arbetsutskott beslutade vid sammanträde i 2019-03-11 om att bevilja medel för insatser inom ovan nämnda områden. Denna redovisning avser de medel som beviljades i enlighet med beslut i ärendet STK-2018-1307.

Vid redovisning av hur beviljade medel förbrukats ska denna mall användas:

### **Vid vilken nämnd har utvecklingsarbetet bedrivits?**

Arbetsmarknads- och socialnämnden

### **Utvecklingsarbetets namn:**

Omställning av arbetet med jämställdhet och antidiskriminering inom arbetsmarknads- och socialförvaltningen

### **Utvecklingsarbetets måluppfyllelse:**

Arbetsmarknads- och socialnämnden ansökte inför 2019 om utvecklingsmedel för att genomföra kompetenshöjande insatser riktat mot nämndens prioriterade fokusområden och de stabsfunktioner som erbjuder ett verksamhetsstöd. Nämndens fokusområden är: *arbetsmarknad och ekonomiskt bistånd, barn och unga samt hemlöshet, missbruk och beroende, socialpsykiatri (hädanefter vuxna)*. Stabsfunktionerna utgörs av: ekonomi, HR, kommunikation och en strategisk avdelning.

Målet med utvecklingsarbetet har varit att integrera jämställdhet och antidiskriminering i fokusområdenas utvecklingsarbete och i det stöd som staben erbjuder. De insatser som har genomförts är:

- En utbildning i *inkluderande kommunikation* som riktat sig till funktioner inom de olika fokusområdena som själva utformar och/ eller beställer mycket kommunikationsmaterial. Syftet med insatsen var att höja kunskapen kring inkluderande kommunikation och dilemman som kan uppstå. Insatsen planerades i samarbete kommunikationsavdelningen. Utbildare var Add gender, sakkunniga inom mångfald- och jämställdhet.
- En tvådagarsutbildning i *jämställdhetsanalys med intersektionella perspektiv* riktat till fokusområde barn och unga samt arbetsmarknad och ekonomiskt bistånd. Utbildare var Sveriges kommuner och regioner och Rådet för främjande av kommunala analyser. Syftet med insatsen har varit att säkra en gemensam kompetens inom respektive fokusområden för att kunna genomföra övergripande fokusområdesanalyser.
- Föreläsning av rapporten *Lika läge för alla – om omotiverade skillnader inom barn och ungdomsvård*. Rapporten är framtagen av Myndigheten för vårdanalys i samarbete med Karlstads universitet. En föreläsning riktades specifikt till ledningsgruppen inom fokusområde barn och unga, och under samma dag erbjöds möjlighet för medarbetare att ta del av rapporten. Föreläsningarna planerades och genomfördes i samarbete med Myndigheten för vårdanalys och Karlstads universitet.
- Utbildningsdag kring *intersektionella perspektiv i ärendehandledning* riktat mot förste socialsekreterare inom fokusområde vuxna. Syftet med insatsen har varit att lägga en grund för ett fortsatt arbete med att integrera perspektiven i ärendehandledning och

vidare i utredningar och bedömningar. Utbildningen leddes av en forskare från Socialhögskolan i Lund med kunskap kring intersektionalitet i det sociala arbetets praktik.

- Två utbildningstillfällen i *normkreativa förhållningssätt* riktat mot samtliga stabsfunktioner. Syftet med insatsen har varit att höja stabens kunskap rörande normer och bidra till beredskap att lyfta perspektiven i mötet med verksamhetsavdelningarna då det bedöms som relevant. Utbildare var Add gender, sakkunniga inom mångfald- och jämställdhet.
- Ett utbildningstillfälle under hösten riktat mot fokusområde arbetsmarknad och ekonomiskt bistånd rörande *intersektionella mönster i bedömningar* var tvungen att ställas in med kort varsel på grund av oförutsedd anledning. Nämnden ser över möjligheten att genomföra utbildningsinsatsen under våren 2020, då intresset från medarbetare var stort.

I förhållande till formulerat mål bedömer nämnden måluppfyllelsen som god. Konkreta insatser har satt jämställdhet och antidiskriminering högre på dagordningen och bidragit till att öka relevansen även i processer som inte finansierats av kommunstyrelsens medel.

### **Hur har utvecklingsarbetet förankrats i den aktuella nämnden /bolaget/föreningen?**

Våren 2019 pågick planeringsprocessen kring vilka kompetenshöjande insatser som skulle genomföras. Tre styrande principer formulerades: insatserna skulle ha en tydlig koppling till nämndens kärnuppdrag, vara hanterbara inom tidsramen och ge förutsättningar till vidare arbete.

Planeringsprocessen har sett olika ut beroende på målgrupp. Syftet har varit anpassning till de olika fokusområdenas och stabens specifika behov och förutsättningar. Det gemensamma i tillvägagångssättet har varit att de förslag på insatser som arbetats fram har förankrats i fokusområdenas och stabens ledningsgrupper. Att cheferna har fått ta del av förslagen och haft möjlighet att ge input under planeringsprocessen har berett väg för en bredare förankring.

Inom verksamhetsavdelningarna finns ett antal medarbetare som har ett uppdrag att arbeta särskilt med jämställdhet och antidiskriminering. Under processen har dessa tillfrågats om vilka behov som de uppfattar finns inom fokusområdena. De har också fått kontinuerlig uppdatering, bland annat genom utskick av information och i samband med analysmöte för uppföljning av målområde 4 – *En öppen stad*. En liknande referensgrupp formades för stabsfunktionerna.

### **På vilket sätt har tidigare erfarenheter från arbetet med jämställdhet/antidiskriminering/barnets rättigheter/nationella minoriteter använts i utvecklingsarbetet?**

Arbetsmarknads- och socialnämnden bildades 2017, och är på så sätt en relativt ung nämnd. Skapandet av en förvaltningsgemensam styr- och stödstruktur för frågor rörande jämställdhet och antidiskriminering är under utveckling.

En inventering av arbetet inom nämndens verksamheter under hösten 2018 visade att mycket av det som pågår inom verksamheterna är sådant som gjordes innan omorganisationen 2017. Inventeringen indikerade också att det fanns önskemål från verksamheterna att arbeta över avdelningsgränser i gemensamma utvecklingsfrågor. Att rikta insatser mot fokusområdena och staben som helhet istället för enskilda avdelningar är en direkt följd av erfarenheter från inventeringen. Ytterligare en viktig erfarenhet som präglar planering och genomförande av insatser har varit betydelsen av en tydlig koppling till nämndens kärnuppdrag.

Den form som har varit norm för organisering av arbetet med jämställdhet och antidiskriminering har traditionellt varit nätverksformen. Denna form av organisering kan vara

gynnsam i fråga om erfarenhetsutbyte men aktiverar även vissa utmaningar kring ansvar, mandat och legitimitet. Verksamheternas samlade erfarenheter kring fördelar och nackdelar av hur arbetet traditionellt utformats har tillvaratagits under planeringsprocessen, och bland annat resulterat i att slutligt beslut kring insatser har tagits av chefer och inte av medarbetare.

### **Hur kommer nämnden att tillvarata de erfarenheter som gjorts i samband med utvecklingsarbetet?**

Som ovan beskrivet har en av de styrande principerna under planeringsprocessen varit att det som genomförs ska ge förutsättningar till vidare arbete. Ett arbete pågår med att konkretisera aktiviteter för 2020 som utgår från årets kompetenshöjande insatser.

Samordningen av arbetet med jämställdhet- och antidiskriminering har att förhålla sig till nya förutsättningar under 2020. Bland annat planeras förändringar av förvaltningens organisation samt ett ändrat arbetssätt med mål och uppföljning. Detta kommer i viss mån att påverka ursprunglig planering. Nämnden ser dock att den interna strukturen för arbetet med frågorna som har byggts upp under 2018/ 2019 kommer att matcha den nya organisationen väl.

Arbetssättet under året stödjer ambitionen att knyta arbetet med jämställdhet och antidiskriminering närmre fokusområdenas utvecklingsprocesser, och på så sätt främja en integrering. Att insatserna har riktat sig till fokusområdena och staben som helhet, och inte mot enskilda avdelningar har även öppnat upp för utbyte mellan medarbetare som vanligtvis inte har några gemensamma forum. Detta har varit positivt och kan med fördel utvecklas framöver.

### **Vilket är resultatet i förhållande till utvecklingsarbetets budget?**

Arbetsmarknads- och socialnämnden ansökte om 200 000 tkr för att genomföra kompetenshöjande insatser riktat mot nämndens fokusområden och stabsfunktionen. I förhållande till utvecklingsarbetets budget bedömer nämnden att medlen har möjliggjort en mobilisering och att viktiga steg har kunnat tas i arbetet för att skapa ett gemensamt förhållningssätt i hanteringen av frågor som rör jämställdhet och antidiskriminering. I ett långsiktigt perspektiv kommer insatserna bidra till att öka likvärdigheten för malmöbor som är i kontakt med nämndens verksamheter.

Underskrift ansvarig chef:

Nämnden skickar ärendet vidare till kommunstyrelsen som åiterrapportering av de sökta medlen.

Sista datum för nämndens svar är: 2020-02-28

Nämndens svar skickas till:

[registrera.stk@malmo.se](mailto:registrera.stk@malmo.se)

samt med kopia till:

[Anders.p.eriksson@malmo.se](mailto:Anders.p.eriksson@malmo.se)

Ange diarienummer STK-2018-1307