

Aktiva åtgärder - Utvärdering av ramverk

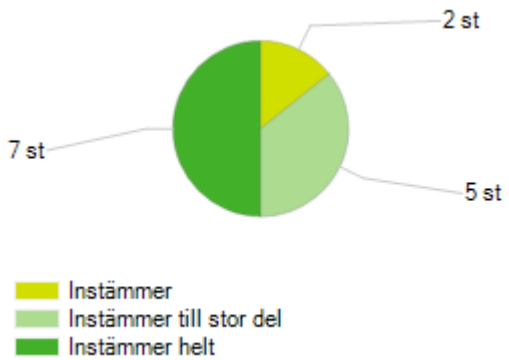
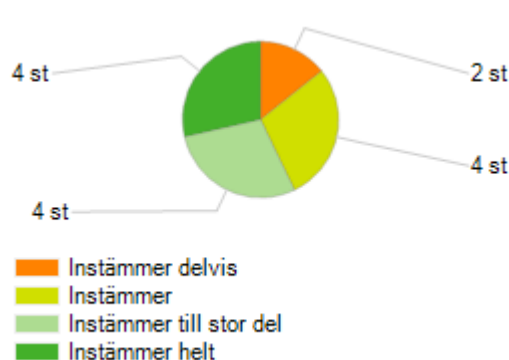
Malmö stad

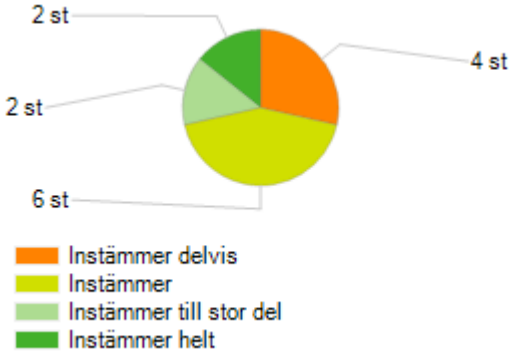
Innehållsförteckning

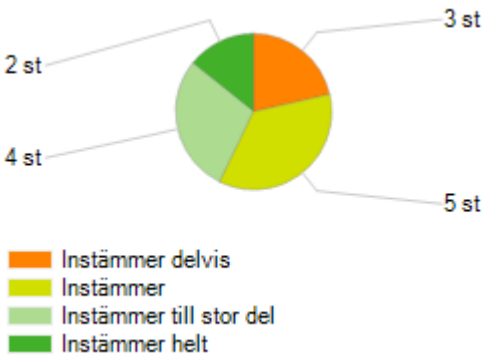
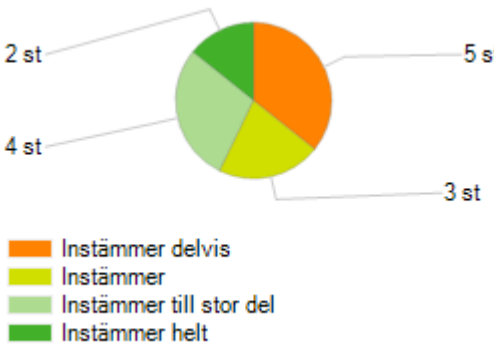
Uppföljning	3
Utvärdering av ramverk.....	3

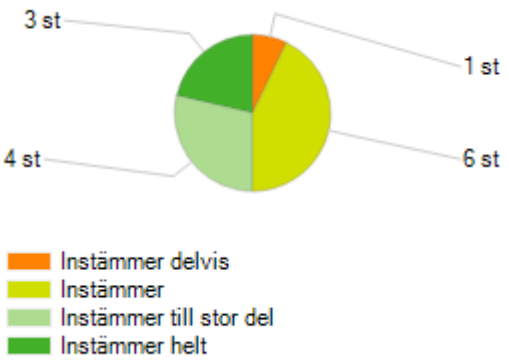
Uppföljning

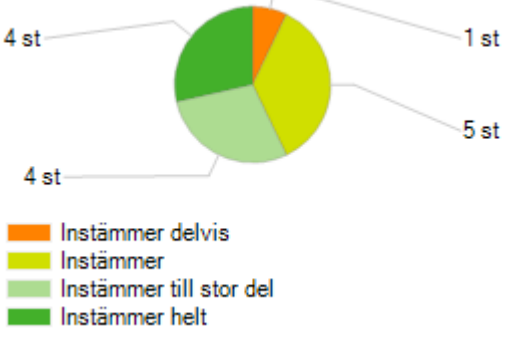
Utvärdering av ramverk

Frågor	Svarsalternativ, Antal								
<p>Syftet med arbetet med aktiva åtgärder är tydligt</p>	 <table border="1"><thead><tr><th>Instämmer</th><th>Instämmer till stor del</th><th>Instämmer helt</th></tr></thead><tbody><tr><td>2 st</td><td>5 st</td><td>7 st</td></tr></tbody></table>	Instämmer	Instämmer till stor del	Instämmer helt	2 st	5 st	7 st		
Instämmer	Instämmer till stor del	Instämmer helt							
2 st	5 st	7 st							
<p>Kommentar</p> <p>Svarsfördelning: 1: 3 st 2: 3 st 4: 1 st</p> <p>Kommentarer: "Syftet är att genom att vi som arbetsgivare är aktiva i frågor rörande de olika diskrimineringsgrunderna, så uppstår inte diskriminering" "Namnet säger inte vad vi egentligen gör i frågan. Men att vi ska förebygga diskriminering är ganska tydligt när vi diskuterar planen för aktiva åtgärd" "Mycket tydligt" "Hur blir det en naturlig del av verksamheten?" "Är syftet bara att fylla i handlingsplanen eller gäller de det framtida arbetet? Hur håller vi dokumentet levande?" (Kulturnämnden)</p>									
<p>Informationen från förvaltningen kring arbetet med aktiva åtgärder var tydligt och tillräckligt</p>	 <table border="1"><thead><tr><th>Instämmer delvis</th><th>Instämmer</th><th>Instämmer till stor del</th><th>Instämmer helt</th></tr></thead><tbody><tr><td>2 st</td><td>4 st</td><td>4 st</td><td>4 st</td></tr></tbody></table>	Instämmer delvis	Instämmer	Instämmer till stor del	Instämmer helt	2 st	4 st	4 st	4 st
Instämmer delvis	Instämmer	Instämmer till stor del	Instämmer helt						
2 st	4 st	4 st	4 st						
<p>Kommentar</p> <p>Vår förvaltning är liten och representant från HR har kunnat medverka vid samtliga workshops. Information och en liten del utbildning har getts till samtliga chefer under 2 timmar i samband med detta. (Kommunstyrelsen)</p> <p>Svarsfördelning: 1: 5 st 3: 1 st 4: 1 st</p> <p>Kommentarer:</p>									

Frågor	Svarsalternativ, Antal										
<p>"Informationsmaterialet har varit fullt tillräckligt" "Svårt att veta vilken ambitionsnivå man skulle lägga sig. Otydlighet från staden hur detta ska hanteras och aggregeras." "Ja" (Kulturnämnden)</p>											
<p>Vi har tillräcklig kunskap för att arbeta med aktiva åtgärder</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Instämmer</th> <th>Antal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Instämmer delvis</td> <td>4 st</td> </tr> <tr> <td>Instämmer</td> <td>6 st</td> </tr> <tr> <td>Instämmer till stor del</td> <td>2 st</td> </tr> <tr> <td>Instämmer helt</td> <td>2 st</td> </tr> </tbody> </table>	Instämmer	Antal	Instämmer delvis	4 st	Instämmer	6 st	Instämmer till stor del	2 st	Instämmer helt	2 st
Instämmer	Antal										
Instämmer delvis	4 st										
Instämmer	6 st										
Instämmer till stor del	2 st										
Instämmer helt	2 st										
<p>Kommentar</p> <p>Det finns behov av att öka kunskaperna om det förebyggande och främjande arbetet och mycket önskemål om ökade kunskaper kring normkritik. (Grundskolenämnden)</p> <p>Kunskapen är identifierad som en risk, därför är kunskapshöjande insatser inplanerade som åtgärder med start under 2019 (Kommunstyrelsen)</p> <p>Svarsfördelning: 2: 3 st 3: 3 st 4: 1 st</p> <p>Kommentarer: "Svaret på en sådan fråga är att vi har tillräckliga kunskaper för att påbörja arbetet, men vi blir aldrig fullärda" "Kunskap genom utbildningar finns hos stabscheferna." "vi skaffar oss kunskap när vi känner att det behövs, förvaltningen finns som bollplank och stöd." "Behöver mer kunskap kring uppföljningsbara handlingsplaner. Fördjupad utbildning om hur man gör i praktiken. Normkritik" "Det går alltid att få mer kunskap!" "Osäkert beroende på oklara förväntningar." (Kulturnämnden)</p> <p>Finns kunskap hos chefer och HR. Det är dock inte alltid kunskap kring området som behövs för att kunna se diskriminerande strukturer. (Gatukontoret)</p>											

Frågor	Svarsalternativ, Antal
<p>Det är tydligt för oss hur vi ska arbeta vidare med aktiva åtgärder</p>	 <p>2 st</p> <p>3 st</p> <p>4 st</p> <p>5 st</p> <p>Instämmer delvis Instämmer Instämmer till stor del Instämmer helt</p>
<p>Kommentar</p> <p>Arbetet med workshoparna och aktiva åtgärder är en lärandeprocess för ledningsgrupperna i verksamheten. Vi utvärderar med intervjuer och planerar inför workshopar 2019. (Grundskolenämnden)</p> <p>Oklart huruvida arbets sättet fortsätter enligt nuvarande underlag/material. Medarbetarnas involvering saknas. (Kommunstyrelsen)</p> <p>Svarsfördelning: 1: 2 st 2: 1 st 3: 2 st 4: 2 st</p> <p>Kommentarer: "Vi följer den upprättade handlingsplanen" "Hur får vi in detta på ett mera lätt sätt i dialogen med våra medarbetare? Blir lätt stolpigt och stultigt. Saknar verktygslåda." "Det är ett löpande arbete som alltid ska fortgå inom det ordinarie arbetsmiljöarbetet " "Hur ska vi jobba vidare i ledningsgrupp? Få in det i årshjulet" "Viss osäkerhet råder" "Vi behöver mer information om hur vi ska arbeta vidare" (Kulturnämnden)</p>	
<p>Arbetet med workshoparna bidrar till att förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund</p>	 <p>2 st</p> <p>3 st</p> <p>4 st</p> <p>5 st</p> <p>Instämmer delvis Instämmer Instämmer till stor del Instämmer helt</p>
<p>Kommentar</p> <p>Workshoparna har upplevts som ett bra sätt att prata kring frågorna, att det är "tvingande" gör att tid tas för att prata och föra dialog kring frågorna. (Grundskolenämnden)</p>	

Frågor	Svarsalternativ, Antal										
<p>I genomförd analys och i dialog med chefer har det framkommit att hur workshops genomförts varierat mellan ledningsgrupperna. Variationen i genomförandet kan vara en bidragande faktor till hur workshoppen upplevs bidra till arbetet med aktiva åtgärder. Inför 2019 års workshop kommer upplägget av genomförandet förändras för att bli mer enhetligt. (Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden)</p> <p>Materialet till workshoparna arbetades om och HR bistod med handledare i samtliga workshops. (Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden)</p> <p>Workshoparna bidrar till att starta dialogen. Svårbedömt om de bidrar till att faktiskt förebygga diskriminering. (Kommunstyrelsen)</p> <p>Svarsfördelning: 1: 2 st 2: 2 st 3: 3 st</p> <p>Kommentarer: "Att arbeta med workshopar är en FÖRUTSÄTTNING för att lyckas i arbetet mot diskriminering" "Vi behöver hitta andra metoder och verktyg, exempelvis dilemman." "Det är en metod som kan bidra" "Bra med workshop" "Bra workshop" "Varje gång vi arbetar med frågorna kommer vi vidare, bra grund att haka på framtida samtal" (Kulturnämnden)</p> <p>Frågorna är specifika och ger inte underlag för djupare diskussioner. I en homogen grupp kan det vara svårt att se diskriminerande strukturer framförallt om individerna själva inte utsatts för diskriminering. (Gatukontoret)</p>											
<p>Dialogen i workshopen fungerar väl</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Response Category</th> <th>Count</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Instämmer delvis</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Instämmer</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Instämmer till stor del</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Instämmer helt</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	Response Category	Count	Instämmer delvis	1	Instämmer	6	Instämmer till stor del	4	Instämmer helt	3
Response Category	Count										
Instämmer delvis	1										
Instämmer	6										
Instämmer till stor del	4										
Instämmer helt	3										
<p>Kommentar</p> <p>Lite problematiskt med att hålla dialogen på en övergripande nivå kan tendera att bli på individ nivå. (Fritidsnämnden)</p> <p>De ledningsgrupper som har gjort workshopen tillsammans med samverkansgruppen har upplevt dialogen som mycket positiv. GRF ser det som en framgångsfaktor att workshopen hålls i samverkansgruppen och att det skulle kunna framgå i materialet. (Grundskolenämnden)</p>											

Frågor	Svarsalternativ, Antal										
<p>Aktivt och engagerat deltagande från chefers sida. (Kommunstyrelsen)</p> <p>Svarsfördelning saknas.</p> <p>Kommentarer: "Mycket bra och konstruktiv dialog, lärorikt och roligt" "Dialogen fungerade väl" "workshop angående diskriminering väcker goda samtal, där en kommer på att det finns alltid nya bottnar, större djup och fler nyanser att ta in" (Kulturnämnden)</p> <p>Se ovan svar. (Gatukontoret)</p>											
<p>Materialet till workshopen är ett stöd i arbetet</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Instämmer</th> <th>Antal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Instämmer delvis</td> <td>1 st</td> </tr> <tr> <td>Instämmer</td> <td>5 st</td> </tr> <tr> <td>Instämmer till stor del</td> <td>4 st</td> </tr> <tr> <td>Instämmer helt</td> <td>4 st</td> </tr> </tbody> </table>	Instämmer	Antal	Instämmer delvis	1 st	Instämmer	5 st	Instämmer till stor del	4 st	Instämmer helt	4 st
Instämmer	Antal										
Instämmer delvis	1 st										
Instämmer	5 st										
Instämmer till stor del	4 st										
Instämmer helt	4 st										
<p>Kommentar</p> <p>Materialet kan tydliggöras med att det är ett vägledande material för att ge stöd i dialogen, inte en checklista med frågor som ska besvaras. Bra om frågorna omformuleras så att de inte är ja/nej frågor.</p> <p>Behov finns av ett mer konkret, lättarbetat material för att samla in information från den egna verksamheten inför workshopen. (Grundskolenämnden)</p> <p>Frågebatteriet består i stort sett helt av ja/nej-frågeställningar vilket gör att det behöver kompletteras i genomförandet med fördjupande, öppna frågeställningar för att undvika att hamna i en "checklista" utan reflektion. En del verksamheter har kompletterat materialet och andra inte vilket framkommer i sammanställningen av handlingsplanerna då de identifierade riskerna varierar mellan faktiska och teoretiska risker. (Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden)</p> <p>Det är ett stöd i det arbetet som beskrivs ska genomföras, men inte optimalt med tanke på vad verksamheterna vill åstadkomma. (Kommunstyrelsen)</p> <p>Svarsfördelning: 1: 3 st 2: 3 st 3: 1 st</p> <p>Kommentarer: "Materialet i kombination med dialogen som uppstod under workshopen fungerade som som stöd i det fortsatta arbetet" "Lättillgängligt material"</p>											

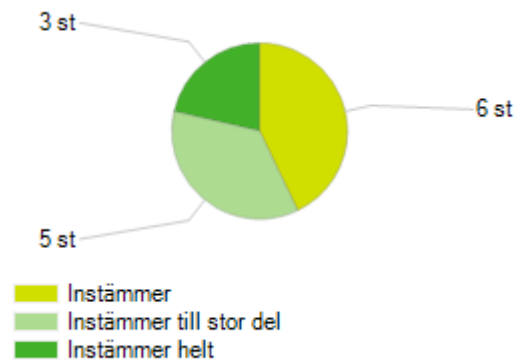
Frågor**Svarsalternativ, Antal**

"Självklart är det bra med metodförslag och material."
"Tydligt och konkret"
"Bra material men vi hade tidsbrist när vi arbetade med det. (2 timmar)"
"Ja"

(Kulturnämnden)

Materialet och frågorna täcker in de fem område och diskrimineringsgrunderna. Dock kan frågorna bli mer utmanande för att ge djupare dialog samt att dialogen skulle kunna ske längre ut i organisationen.

(Gatukontoret)

Checklista till granskningen av styrdokument och riktlinjer är ett stöd i arbetet**Kommentar**

Styrdokument och riktlinjer är oftast inte diskriminerande men utfallet kan upplevas som diskriminerande. Önskvärt att man tittar på hur inkluderande dokumenten är istället för om de är diskriminerande.

(Arbetsmarknads och socialnämnden)

Checklistan förutsätter att man förstår vad det är för ord eller formuleringar som ska granskas. GRF utbildade granskarna för att säkerställa deras kunskaper kring bland annat normkritik.

(Grundskolenämnden)

Svarsfördelning:

1: 3 st

2: 2 st

3: 2 st

Kommentarer:

"Checklistan tvingade fram en dialog kring sådant som kan förbises."

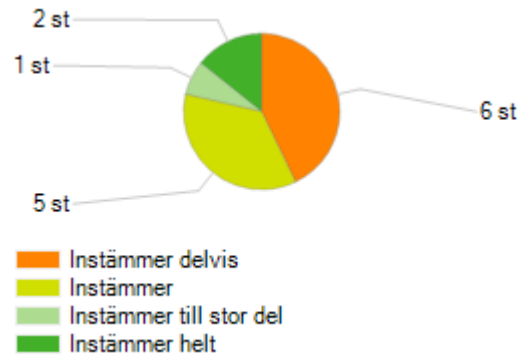
"Bra, men kort om tid att genomföra den."

"ja"

"Fanns enstaka styrdokument. Checklista ok!"

(Kulturnämnden)

Malmö stads ramverk är ett bra sätt att arbeta med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen



Kommentar

stödmaterial för att involvera personalen mer i arbetet behöver tas fram.
(Revisorskollegiet)

Vi upplever ramverket aningen fykantigt och inte anpassat efter hur det ser ut i verksamheterna. Det känns inte meningsfullt att arbeta med detta varje år utan istället vartannat år så verksamheterna får möjlighet att följa upp och arbeta utifrån handlingsplanen.

(Arbetsmarknads och socialnämnden)

Önskemål att ramverket integreras i SAM-processen och inte är en fristående process.
(Funktionsstödsnämnden)

Arbetsättet med workshop och dialog i ledningsgrupperna har diskuterats med de fackliga organisationerna och de arbetsmiljögrupper som rapporterar till förvaltningsrådet. Det som framkommit är att dialogen ute i förskolechefens ledningsgrupp har upplevts bra och givande men att det på nästa ledningsnivå upplevts svårare att hantera. Förvaltningens information om arbetsättet kan även bli tydligare och lärdomar kommer tas tillvara utifrån årets genomförande. Några ledningsgrupper har valt att föra dialogen tillsammans med andra ledningsgrupper och de upplever ett mervärde i detta genom att de fått fler infallsvinklar. Förvaltningens anser att det Malmö stad övergripande arbetsättet är bra och att det ger förutsättningar att föra en givande dialog i ledningsgrupperna. Det är desto svårare att aggregera det kvalitativa resultatet av dessa dialoger på det sätt som Malmö stad valt då vår återrapportering baseras på 62 ledningsgruppers dialog.

(Förskolenämnden)

Vi tror att det finns möjlighet till utveckling. Bland annat med involvering av medarbetare i större utsträckning. Även stöd i att sätta upp mål för verksamheterna för att kunna se förflyttningar eller om arbetet förebygger hade varit fördelaktigt. Uppföljning kan vara svår då vi inte alltid kan mäta dessa data som skulle kunna omfattas av diskrimineringsgrunderna.

(Kommunstyrelsen)

Svarsfördelning:

1: 2 st

2: 1 st

3: 4 st

Kommentarer:

"Ramverk anger vilken nivå arbetet bör ligga på"

"Vet ej vad man refererar till gällande ramverk? Men om det gäller vad som står på Komin så fungerar det som hjälpmedel."

"känner enbart till det ramverk som kommer från förvaltningen och det är bra"

"Borde lyftas fram mer"

Frågor	Svarsalternativ, Antal
<p>(Kulturnämnden)</p> <p>Ramverket ger en bra struktur, men det krävs mer för att få in det i den dagliga verksamheten. Hamnar långt i från medarbetarna framförallt gällande området Arbetsförhållande.</p> <p>(Gatukontoret)</p>	