



## Stadsledningskontoret Personalavdelningen

**Datum**  
2011-10-10

**Handläggare**  
Hannes Frizén

### Jämlika Landskrona

Under 2010 ansökte och beviljades Landskrona stad medel från svenska ESF-rådet för att driva projektet ”Jämlika Landskrona”. Projektet startade 2011-02-01 i syfte att kvalitetssäkra stadens verksamheter ur ett jämlikhetsperspektiv. Jämlikhet ska på ett tydligt sätt finnas med och tillämpas i all verksamhet och i alla led av stadens beslutsprocesser. Projektets huvudstrategi för att utveckla staden ur ett jämlikhetsperspektiv kallas *jämlikhetsintegrering*. Detta begrepp är relativt nytt och har inte någon tydligt vedertagen definition. Grunden är en vidareutveckling av strategin jämställdhetsintegrering som sedan 1994 är den nationellt antagna strategin för att uppnå de nationella jämställdhetspolitiska målen. Inom Jämlika Landskrona skall strategin jämlikhetsintegrering förstås som:

*”(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att jämlikhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.”*

### Jämlika Landskrona - Fyra områden

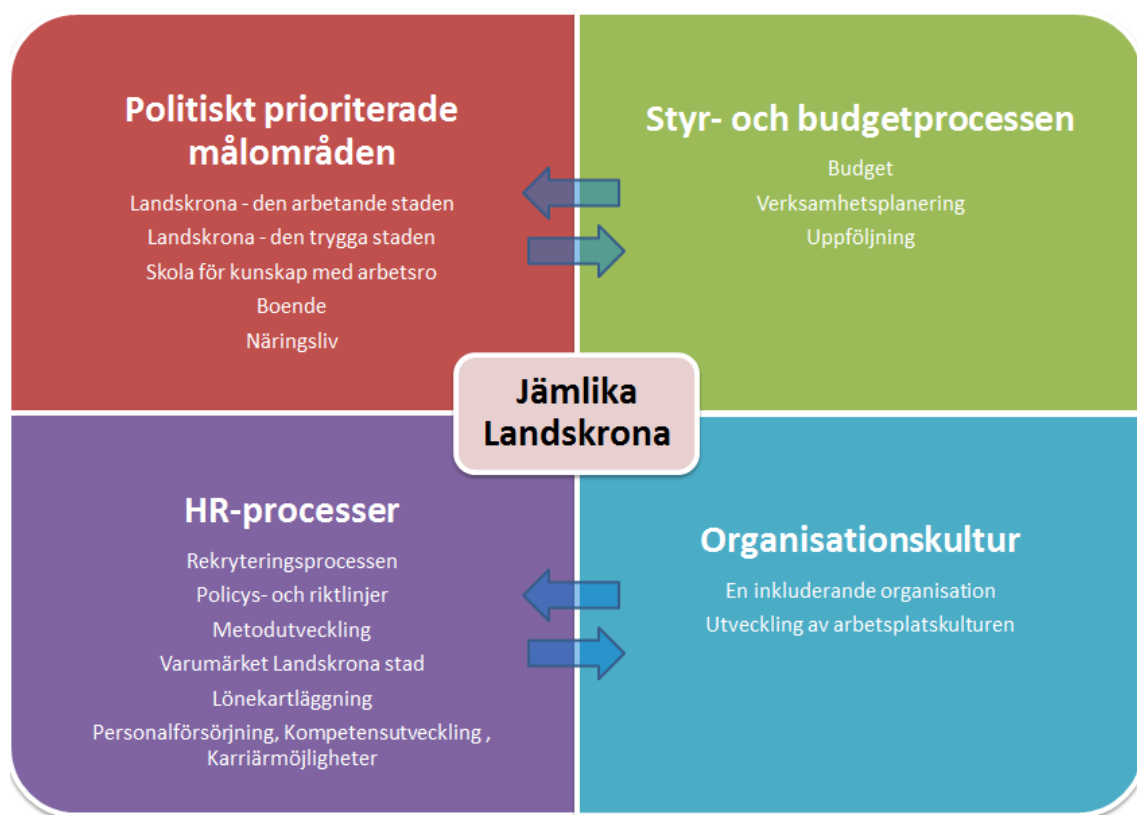
För att få ett framgångsrikt och långsiktigt hållbart jämlikhetsarbete måste insatser göras inom flera områden och nivåer i organisationen. Eftersom jämlikhets-, jämställdhets- och mångfaldsarbete i grunden är kunskapsfrågor har utvecklingsarbete inom dessa områden traditionellt sett varit inriktade på kunskapshöjande insatser som utbildning. Logiken i satsningar av denna typ har varit att kunskap leder till ett reflekterande som i sin tur leder till ett förändrat handlande. För stor tilltro till detta synsätt kan vara problematisk eftersom individer trots utbildning och kunskapshöjning inte alltid handlar efter vad som är rätt och lämpligt. Förhållanden som gäller makt, intresse, resurser och andra faktorer kan påverka individer så att de trots utbildning inte ändrar sitt beteende och handlande. Det finns alltså ett behov av att kombinera ovan nämnda synsätt med ett annat perspektiv. Ett alternativ är att fokusera på styrning utifrån. Tanken är då att det gäller att påverka individers handlande och beteende, inte deras insikter om varför de ska handla på ett visst sätt. Detta går att göra genom att exempelvis ta fram eller ändra i befintliga styrdokument och policys.

Inom jämlika Landskrona kombineras de två ovanstående perspektiven och utvecklingsarbetet fokuserar på både förändrat handlande genom ändrade processer och styrning, samt kunskapshöjande insatser genom utbildning och kompetensutveckling. Arbetet fokuserar alltså dels på den strukturella nivån, det vill säga med system och processer, som lever kvar i organisationen oavsett medarbetare som slutar eller tillkommer. Dels är arbetet inriktat på kunskapshöjande insatser kopplat till organisationskulturen, det vill säga att uppmuntra och arbeta för en kultur som kan bli bärare av det som arbetas fram på strukturell nivå. De områden som identifieras och innefattas i projektet framgår av modellen nedan.

**Landskrona stad**  
Stadshuset  
261 80 Landskrona  
**Besöksadress** Drottninggatan 7

**Tfn** 0418-47 35 22  
**Fax** 0418-47 35 30  
hannes.frizen@landskrona.se  
www.landskrona.se

**Bankgiro** 868-6123  
**Plusgiro** 12345-5  
**Org.nr** 212000-1140



## HR processerna

Arbetet inom området HR-processer har sin bakgrund i Landskrona stads värdegrund BRA (Bemötande – Resultat – Ansvar) och den lagstiftade skyldigheten att arbeta med frågor rörande likabehandling i arbetslivet. 2011 fick personalavdelningen ett uppdrag från kommunstyrelsen att arbeta för att "Landskrona stads jämlikhetsarbete ska utvecklas genom att bilda nätverk med förvaltningarna för att utarbeta arbetsformer för Landskrona stads jämlikhetsarbete". Ett antal HR-processer identifierades som centrala för arbetet och dessa lyftes in i projektet Jämlika Landskrona. Till varje process finns en arbetsgrupp med personer från olika förvaltningar representerade. Följande arbetsgrupper bildades:

- Varumärket Landskrona stad
- Rekrytering
- Personalförsörjning, kompetensutveckling och karriärmöjligheter
- Metodutveckling
- Policy och riktlinjer
- Lönekartläggning

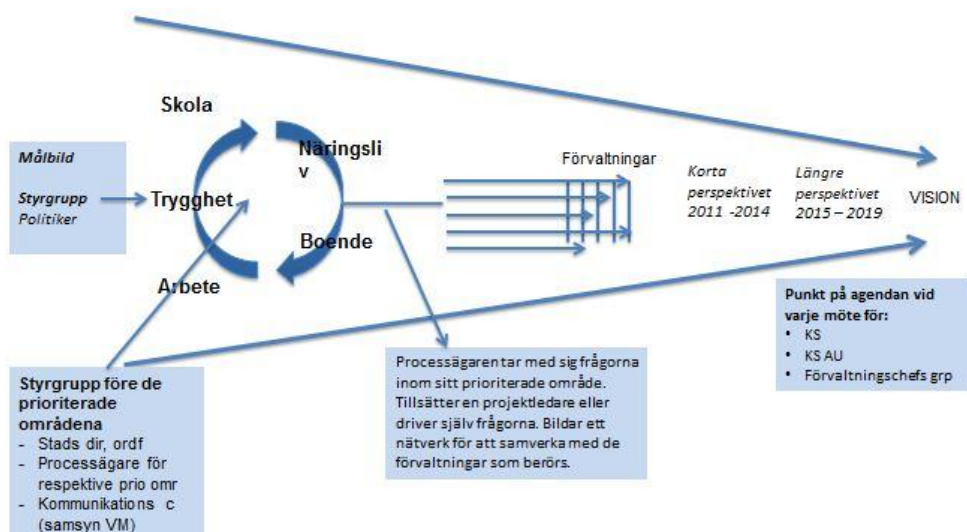
I huvudsak inriktar sig arbetet inom detta område mot processer och styrdokument, det vill säga direkt mot ett förändrat handlande i organisationen.

## Politiskt prioriterade målområden

För att stärka och utveckla Landskrona stad har politiken tagit fram fem politiskt prioriterade målområden som skall genomsyra arbetet inom staden. Arbetet med dessa mål sker förvaltningsövergripande. De prioriterade målområdena är:

- Landskrona den trygga staden
- Landskrona den arbetande staden
- Skola för kunskap med arbetsro
- Boende
- Näringsliv

### Strategi för att utveckla de prioriterade områdena



I budgeten för 2012 har Kommunfullmäktige beslutat följande:

*För att kvalitetssäkra mål- och budgetprocessen inom de prioriterade målområdena utifrån ett jämlikhetsperspektiv krävs i ett första steg att detta perspektiv integreras i de bedömnings-, analys- och beslutsunderlag som tas fram.*

I de nätverk som bildats inom organisationen för att arbeta med de prioriterade målen har Jämlika Landskrona en roll när det gäller att säkerställa att jämlikhetsperspektivet integreras i aktuella frågeställningar och målformuleringar. Arbetet inom området är framför allt inriktat på kompetenshöjande insatser som utbildning av arbetsgrupper inom nätverken i syfte att de personer som deltar har en förståelse för och kunskap kring jämlikhet.

## Styrprocessen

Stadsledningskontoret fick av Kommunstyrelsen i uppdrag att konkretisera hur jämlikhetsperspektivet ska införlivas i kommande budgetdokument. Därför är stadens övergripande styrprocess ett av de områden som Jämlika Landskrona valt att prioritera.

I projektet är målet med styrprocessen att jämlikhetsintegrera mål- och budgetprocessen, från verksamhetsplanering till målformuleringar, genomförande, uppföljning och utveckling av stadens verksamheter. Mål- och budget för 2012 innehåller, som nämnts ovan, följande förtydligande avseende kommande mål- och budgetarbete:

*"För att kvalitetssäkra mål- och budgetprocessen inom de prioriterade målområdena utifrån ett jämlikhetsperspektiv krävs i ett första steg att detta perspektiv integreras i de bedömnings-, analys- och beslutsunderlag som tas fram"*

Inom detta område fokuserar projektet på ordet ”integrering” i ovanstående formulering. Det handlar primärt om att integrera jämlikhetsperspektivet i de underlag som tas fram för bedömning, analys och beslut. Syftet är att förhindra att offentliga medel fördelas på ett sätt som är orättvist och diskriminerande, för att i stället uppnå en mer jämlik fördelning av resurser, vilket medför en ökad kvalitet i de offentliga välfärdstjänster som leverareas. Det bidrar också till en ökad måluppfyllelse för organisationen. Kunskap och medvetenhet om en budgets könsmissiga (intersektionella) effekter synliggör om resurser måste omdirigeras för att skapa en jämnare och mer jämlik fördelning. Fokus ligger således på resursfördelningen och inte på att budgetbeloppen måste ändras.

Insatserna inom detta område fokuseras framför allt på styrprocessen och den strukturella nivån inom organisationen. Liksom inom området HR-processer utformas insatserna efter tanken om förändrad handling före reflekterande och ökad kunskap.

## Organisationskultur

Gällande området organisationskultur är arbetet inriktat på två delar. Dels handlar det om att skapa en inkluderande kultur i staden som är kopplat till värdegrunden BRA och dess fokus på bemötande. Som anställd i staden eller som servicemottagare ska du bli bemött utefter dina egna förutsättningar och behov. Detta utvecklingsarbete sker genom utbildning riktad direkt till samtliga medarbetare inom staden.

Den andra delen inom området handlar om metodutveckling för arbete på arbetsplatsnivå och handlar dels om att ge cheferna i staden redskap och metoder för att arbeta med jämlikhet i sin verksamhet. Men det handlar även om att ge cheferna utbildning och redskap att kunna använda de nya metoder, processer och redskap som utvecklas inom de andra tre områdena inom projektet.

Fokus inom området organisationskultur är primärt att för deltagande chefer och medarbetare öka kunskapsnivån om jämlikhet kopplat till ovan nämnda delar.