

Stadsbyggnadsnämnden

Stadsbyggnadsnämndens sammanträde 2022-05-18

Plats och tid: Storskär/Norrskär, kl. 18:00
Kallade: Ledamöter
Underrättade: Ersättare
Vid förhinder: Meddela ersättare och nämndens sekreterare anette.lingesund@vaxholm.se
Information: Ärendena har delats in i A- och B-ärenden. Detta innebär att de ärenden som är markerade med A inte kommer att föredras och att de ärenden som är markerade med B kommer att föredras under sammanträdet.
Vid frågor om A-ärenden, kontakta gärna förvaltningen innan sammanträdet.

Ärende Beskrivning Föredragande

Ärende	Beskrivning	Föredragande
1 A	Justering och fastställande av föredragningslista	Ordföranden
2 A	Resultat Modellkommuner och Modellregioner – utvecklingsarbete för jämställd välfärd	Madeleine Larsson
3 B	Bygglov för tillbyggnad av enbostadshus	Elma Olsson
4 B	Bygglov för nybyggnad av fritidshus, komplementbyggnad (garage) och stödmur	Pia Nixholm
5 B	Ekonomiuppföljning, bokslut för tertial 1 2022 samt helårsprognos (<i>kompletteras när tillgängligt</i>)	Christoffer Amundin
6 B	Rapport 6, status på genomförande av handlingsplan efter genomlysning av enheten	Christoffer Amundin
7 A	Information om lantmäteriförrättningar	Christoffer Amundin
8 A	Rapportering av delegeringsbeslut	Christoffer Amundin
9 A	Information om inkomna ärenden	Christoffer Amundin



10 B

Förvaltningen informerar

Christoffer Amundin

Jan Reuterdahl (L)
Ordförande

Anette Lingesund
Sekreterare



**VAXHOLMS
STAD**

SBN 2022-05-18

Ärende nr. 3-4 samt 8-9

Materialet publiceras inte alls eller delvis på hemsidan till skydd för den personliga integriteten utifrån ett personuppgiftsperspektiv.



Kommunledningskontoret
Madeleine Larsson
Hållbarhetschef

Resultat Modellkommuner och Modellregioner – utvecklingsarbete för jämställd välfärd

Förslag till beslut

Stadsbyggnadsnämnden föreslås besluta

- Informationen angående resultatrapport noteras till protokollet.
- Noteras till protokollet att nämnden tagit del av film om jämställt bemötande vid strategidagen den 18 maj 2022.

Sammanfattning

Modellkommuner bygger på ett koncept av Sveriges kommuner och regioner - för ömsesidigt lärande och utbyte av erfarenheter (benchmarking, BM) som pågår under drygt ett och ett halvt års tid med fokus på jämställdhetsintegrering. Syftet med satsningen är att säkerställa jämställda välfärdstjänster med ett förväntat resultat på bland annat; konkreta förbättringar i verksamhetens styrning och ledning, konsuppladad statistik med tillhörande analys samt ett eller ett par utvecklingsområden där ett nytt eller ändrat arbetssätt genomförts inom någon verksamhet.

Under projektiden har kommunen:

- genomfört konkreta förbättringar i verksamhetens system för styrning och ledning
- implementerat indikatorer för att följa upp verksamhetens utfall för olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar
- har prövat ett nytt eller ändrat arbetssätt inom flera kärnverksamheter

Bakgrund

Deltagare i Modellkonceptet jämställdhetsintegrerar sina system och processer för ledning och styrning. Tillvägagångssättet för förbättringsarbetet ska senare kunna systematiseras och överföras till andra kommuner eller regioner.

Modellen bygger på beprövade framgångsfaktorer för hållbart förbättringsarbete, bland annat att personer från olika organisatoriska nivåer som har mandat att fatta beslut om och sätta i gång ett förbättringsarbete behöver delta. Ansvariga politiker, höga chefer och nyckelpersoner med ansvar för genomförandet av förbättringsåtgärder har därför deltagit under arbetets gång.

Konceptet bygger på att jämställdhet är en kvalitetsfaktor och arbetssättet är hämtat från det systematiska kvalitetsarbetet. Deltagarna jämför arbetssätt och utbyter konkreta exempel genom benchmarking. Fokus är på systematiskt lärande som tas tillvara i respektive organisation genom att förbättringsarbeten implementeras, sprids och följs upp på hemmaplan i kommunens ordinarie styr- och ledningssystem. Deltagarna går igenom ett strukturerat koncept där SKR bidrar med uppstartsträff, regelbundna träffar för nyckelpersoner/strateger, processtöd samt ett metodmaterial som består av verktyg, mallar och checklistor på SKR:s hemsida. Vaxholms stad har varit lärandegrupp med kommunen Kramfors och mentorskommun Örnsköldsvik. Den andra lärandegruppen bestod av modellkommunerna Karlstad och Karlskrona med mentorskommun Kalmar.

Det övergripande syftet med deltagandet i modellkommuner är att säkerställa likvärdig och bra verksamhet för olika grupper av kvinnor, män, flickor och pojkar.

Ärendebeskrivning

Utgångsläget i Vaxholm var att det saknades direktiv, mål och indikatorer i mål och budget, det saknades övergripande styrdokument som integrerade jämställdhetsperspektivet, och en struktur för hur arbetet skulle följas upp. Det saknades även ett utpekat ansvar inom organisationen för frågorna. Styrgruppen identifierade, i ett tidigt skede, organisationens styrkor och svagheter. Tidigt ansågs att det behövdes mer kunskap inom området jämställdhet och även att bli bättre på att utvärdera och följa upp det vi gör. Styrgruppen bestod av kommunalråd, kommunchef, hållbarhetschef och, under en period, verksamhetskontroller för kommunledningskontoret. Gruppen identifierade mål, både på kort och på lång sikt. Det övergripande målet var att Vaxholms stad ska erbjuda en jämställd offentlig service.

Mål på kort sikt

- Ökad kompetens och kunskap kring jämställdhet och analys
- Lyfta lärande exempel i organisationen - kommunikation
- Följa upp arbetet i tertialrapporter
- Redovisa könsuppdelad statistik

Mål på lång sikt

- Integrera, än mer, jämställdhet i vår styrning
- Genom analys - upptäcka och åtgärda ojämställda förutsättningar
- Fatta jämställda beslut
-

Förbättringsarbete inom stadsbyggnadsförvaltningen

Samtliga medarbetare har genomfört en utbildning inom jämställt bemötande. Utbildningen syftade till att bygga kunskap, engagemang och intresse hos all personal och visade även på olika exempel på normstrukturer som finns i samhället och hur man kan uppmärksamma, stärka eller arbeta bort dessa. Genom att uppmärksamma normer så kan vi välja vilka vi vill stärka och vilka vi vill arbeta bort. Föreläsningen kopplade även till värdegrundsarbetet med begreppen: Samspel, respekt och engagemang. Uppföljande aktivitet planeras genom kommunledningskontoret under 2022.

Förvaltningen har även arbetat med samspelet med det lokala näringslivet och hur det kan stärkas utifrån kommunikation, ökad förståelse för företagarens perspektiv och till exempel kunskap om Vaxholms typiske företagare utifrån perspektivet kön, ålder, inkomst och bransch.

Nämnden har en indikator, NKI Bygglov, för vilken könsuppdelad statistik finns att tillgå. Det statistiska underlaget utifrån kön är litet i Vaxholm och tidsserien är kort. Detta innebär att det är svårt att dra samband i analysen utan indikatorn behöver följas över längre tid.

Barnrättsperspektivet/Prövning av barnets bästa

Det övergripande syftet med deltagandet i modellkommuner är att säkerställa likvärdig och bra verksamhet för olika grupper av kvinnor, män, flickor och pojkar. Flera utredningsområden har identifierats under projektiden med målgruppen barn såsom psykisk ohälsa, meritvärde och jämställd idrott.

Jämställdhetsperspektivet

Syftet med satsningen är att säkerställa att jämställdhetsperspektivet integreras i välfärdstjänster med ett förväntat resultat på bland annat; konkreta förbättringar i verksamhetens styrning och ledning, könsuppdelad statistik med tillhörande analys samt ett eller ett par utvecklingsområden där ett nytt eller ändrat arbetssätt genomförts inom någon verksamhet. En nackdel med projektet är att styrgruppen bara består av kvinnor.

Måluppfyllelse

Arbetet med jämställda välfärdstjänster är i linje med det globala hållbarhetsmålet *Jämställdhet*, våra nationella jämställdhetspolitiska mål vilket är integrerat i kommunens hållbarhetsarbete och Hållbarhetsstrategi 2021-2030. Arbetet bidrar till måluppfyllelse genom:

- Kvalitet – förbättrad samverkan och gemensam struktur för styrning och ledning inom området
- Livsmiljö – en jämlikhet och jämställd offentlig service
- Ekonomi – effektivt arbete och samhällsekonomiska vinster

Finansiering

Finansiering ligger inom ramärendet.

Bedömning

Sammanfattningsvis har kommunen, under relativt kort och under en tid som präglats av pandemi, kommit en bra bit i förbättringsarbetet för jämställdhetsintegrering. Inte minst i styrning och ledning. Detta tack vare att det finns kunskap, vilja och engagemang inom politiken och kommunledningen samt att det finns strategisk samordning för jämställdhetsfrågorna. Arbetet stannar inte här. Kommunen har ett antal mål på lång sikt vilka nu ligger som fortsatta utmaningar framåt för att säkerställa att den service vi levererar invånarna är jämställd:

- Integrera, än mer, jämställdhet i vår styrning
- Genom analys - upptäcka och åtgärda ojämställda förutsättningar
- Fatta jämställda beslut

Handlingar i ärendet

Tjänsteutlåtande Resultat Modellkommuner och Modellregioner – utvecklingsarbete för jämställd välfärd, 2021-03-01

Resultatrapport Modellkommuner och Modellregioner – utvecklingsarbete för jämställd välfärd 2022-03-15, 2022-05-04



**VAXHOLMS
STAD**

Tjänsteutlåtande

2022-05-04

Änr SBN.2022.401

4 av 4

Kopia på beslutet till:

För åtgärd: Madeleine Larsson, Kommunledningskontoret



VAXHOLMS
STAD

Modellkommuner och Modellregioner – utvecklingsarbete för jämställd välfärd

Resultatrapport från Vaxholms stad



**LEAVE
NO ONE
BEHIND**

2022-03-15

Förord

Vaxholm ska vara en jämställd stad, där alla oavsett kön har samma makt att forma samhället och sina egna liv. Därför beslutade kommunstyrelsen den 10 september 2020 att Vaxholms stad ska arbeta med strategin jämställdhetsintegrering för att säkerställa en jämställd offentlig service till alla invånare.

Kommunens antagna Hållbarhetsstrategi 2021-2030 visar och anger riktning för hur Vaxholms stad ska arbeta för att nå framtidens hållbara Vaxholm där jämställdhet ingår. Genom att knyta ihop de globala målen med nationella och regionala mål samt med kommunens vision får vi fram ett lokalt perspektiv som beskriver vad vi menar med hållbar utveckling samt vad kommunen har för rådighet, möjlighet och ansvar för hållbarhetsarbetet. Jämställdhet ingår i strategin som ett utvalt globalt mål och är en självklar del av det kommunala uppdraget – kommunen ska ge medborgarna likvärdig service oavsett kön. Det är inte bara en fråga om rättigheter, utan handlar också om kvalitet och effektivitet i verksamheten. Som politisk arena, arbetsgivare och välfärdsleverantör har kommunen därför en viktig roll för att alla ska få lika makt, inflytande och möjligheter oavsett kön. Det är i vardagen som jämställdhet kan förverkligas.

Sveriges kommuner och regioners projekt Modellkommuner för jämställdhetsintegrering hjälpte kommunen att jämställdhetsintegrera övergripande mål, styrdokument och arbetsprocesser för att kunna säkerställa likvärdig och god verksamhet. Kommunfullmäktige antog mål och budget 2021 med mål och indikatorer inom jämställdhet för att visa och ange riktning för arbetet och förväntan på resultat. Under projekttiden har en rad olika resultat uppnåtts; konkreta förbättringar i verksamhetens system för ledning och styrning, indikatorer för att följa upp resultat med indelningsgrund kön och identifierade förbättringsområden inom flera kärnverksamheter.

Det här är projektets resultatrapport och är en sammanställning av Vaxholms stads syfte, målsättningar, resultat och lärdomar av projektet modellkommuner för jämställdhetsintegrering. Resan har börjat!

Vaxholm mars 2022



Malin Forsbrand

Kommunalråd Vaxholms stad

1. Sammanfattning

Vaxholm stad deltar under 2020–2022 i SKR:s utvecklingsarbete Modellkoncept för jämställdhet, en satsning som bygger på erfarenheter från *Program för hållbar jämställdhet* (2008–2013). Satsningen har gjorts möjlig genom stöd från staten.

Modellkonceptet handlar om att jämställdhetsintegrera övergripande mål, styrdokument och arbetsprocesser för att kunna säkerställa likvärdig och god verksamhet för olika grupper av kvinnor, män, flickor och pojkar. Det kan också vara ett sätt att stärka jämställdhetsperspektivet i arbetet med Agenda 2030. Deltagarna samarbetar med varandra i en strukturerad process för erfarenhetsutbyte och ömsesidigt lärande (så kallad benchmarking). De förväntade resultaten av utvecklingsarbetet är:

- *Kommunen har genomfört konkreta förbättringar i verksamhetens system för styrning och ledning.*
- *Kommunen har indikatorer för att följa upp verksamhetens utfall för olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar.*
- *Kommunen har prövat ett nytt eller ändrat arbetssätt inom en kärnverksamhet.*

Vaxholms stad har genomfört lärandeprocess med kommunerna Kramfors och mentorn Örnsköldsvik. Målet för projektiden är att närma sig det övergripande målet att erbjuda en jämställd offentlig service. På kort sikt har det handlat om att integrera jämställdhet i styrning och ledning, få in perspektivet när vi samlar in statistik och kunna analysera omotiverade könsskillnader och hitta förbättringsåtgärder ute i verksamheterna. En stor del har även handlat om att öka kunskapen och utbilda medarbetare.

I modellkonceptet har vi använt oss av en checklista för jämställdhetsintegrering med 10 punkter där vi kontinuerligt gjort en självskattning av poäng över tid. Punkterna har inneburit allt från att politiken har tagit beslut om att vi ska arbeta med jämställdhet till förväntningar på resultat, könsuppdelad statistik och hållbarhet över tid. Vaxholms stad har under projektiden klättrat från 10 till 31 poäng i SKR:s checklista vilken har varit ett uppskattat benchmarkingverktyg för att följa förbättringsarbetet. Planen nu är att fortsätta utvecklingsarbetet, många av förutsättningarna har kommit på plats inom styrning och ledning, nu är det dags att leverera över tid.

2. Bakgrund

Deltagare i Modellkonceptet jämställdhetsintegrerar sina system och processer för ledning och styrning. Tillvägagångssättet för förbättringsarbetet ska senare kunna systematiseras och överföras till andra kommuner eller regioner.

Modellen bygger på beprövade framgångsfaktorer för hållbart förbättringsarbete, bland annat att personer från olika organisatoriska nivåer som har mandat att fatta beslut om och sätta i gång ett förbättringsarbete behöver delta. Ansvariga politiker, höga chefer och nyckelpersoner med ansvar för genomförandet av förbättringsåtgärder har därför deltagit under arbetets gång.

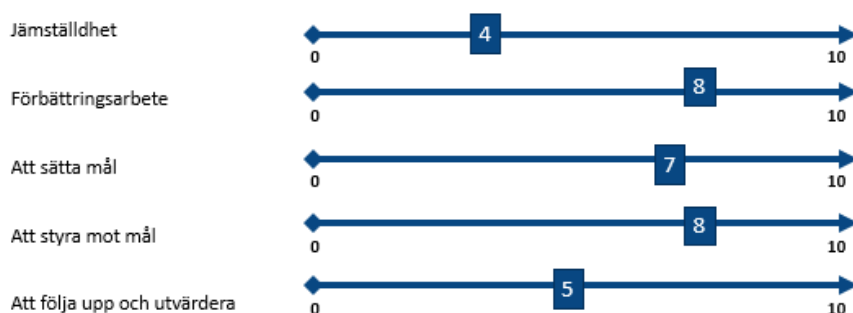
Konceptet bygger på att jämställdhet är en kvalitetsfaktor och arbetssättet är hämtat från det systematiska kvalitetsarbetet. Deltagarna jämför arbetssätt och utbyter konkreta exempel genom benchmarking. Fokus är på systematiskt lärande som tas tillvara i respektive organisation genom att förbättringsarbeten implementeras, sprids och följs upp på hemmaplan i kommunens ordinarie styr- och ledningssystem. Deltagarna går igenom ett strukturerat koncept där SKR bidrar med uppstartsträff, regelbundna träffar för nyckelpersoner/strateger, processtöd samt ett metodmaterial som består av verktyg, mallar och checklistor på SKR:s hemsida. Vaxholms stad har varit lärandegrupp med kommunen Kramfors och mentorskommun Örnsköldsvik. Den andra lärandegruppen bestod av modellkommunerna Karlstad och Karlskrona med mentorskommun Kalmar.

Det övergripande syftet med deltagandet i modellkommuner är att säkerställa likvärdig och bra verksamhet för olika grupper av kvinnor, män, flickor och pojkar.

2.1 Utgångspunkt och mål

Vårt utgångsläge var att det saknades direktiv, mål och indikatorer i mål och budget, det saknades övergripande styrdokument som integrerade jämställdhetsperspektivet, och struktur för hur arbetet skulle följas upp. Det saknades även ett utpekat ansvar inom organisationen för frågorna.

Styrgruppen identifierade i ett tidigt skede organisationens styrkor och svagheter enligt schematisk bild nedan. Tidigt ansågs att det behövdes mer kunskap inom området jämställdhet och även att bli bättre på att utvärdera och följa upp det vi gör.



Styrgruppen, som bestod av kommunalråd, kommunchef, hållbarhetschef (strateg) och verksamhetskontroller för kommunledningskontoret, identifierade mål, både på kort och på lång sikt. Det övergripande målet var att Vaxholms stad ska erbjuda en jämställd offentlig service.

Mål på kort sikt

- Kompetens och kunskap kring jämställdhet och analys
- Lyfta lärande exempel i organisationen - kommunikation
- Följa upp arbetet i tertiärrapporter
- Redovisa könsuppdelad statistik

Mål på lång sikt

- Integrera, än mer, jämställdhet i vår styrning
- Genom analys - upptäcka och åtgärda ojämställda förutsättningar
- Fatta jämställda beslut
- *Erbjuda invånarna en jämställd service*

Kommunen hade även statistik som visade på ojämställdhet. Några exempel:

- Fler kvinnor än män drabbas av fallskador
- Fler unga flickor rapporterar om oro, stress och huvudvärk
- Färre nyanlända kvinnor än män får jobb efter etableringsuppdraget
- Färre flickor än pojkar nås via stöd till idrottsföreningar
- Fler kvinnor än män känner sig otrygga när de går ut på kvällen
- Ohälsotal och sjukskrivningar, fler kvinnor än män
- Föräldraledighet och VAB är inte jämställd

2.2 Organisation av utvecklingsarbetet

Ansvaret för att säkerställa att jämställdhet är integrerat i ledning och styrning ligger i kommunen i första hand på politiken. Då politiken beslutat om uppdraget förväntas förvaltningen leverera resultat. Det ligger därefter på kommunledningen att säkerställa måluppfyllelse.

Jämställdhetsarbetet ingår i arbetet med Agenda 2030 under arbetet med social hållbarhet.

Hållbarhetsenheten på kommunledningskontoret ansvarar för samordning och uppföljningen av arbetet med Agenda 2030.

Sedan 2021 redovisar samtliga nämnder statistik könsuppdelat där så är möjligt. Uppföljning av arbetet sker kontinuerligt och redovisas i tertiärrapporter, årsredovisning och hållbarhetsredovisning.

Från kommunen har följande personer/funktioner deltagit i styrgruppen för projektet modellkommun:

- *Malin Forsbrand, kommunalråd*
- *Marie Wiklund, kommunchef*
- *Madeleine Larsson, hållbarhetschef*
- *Jennie Falk Eriksson, verksamhetskontroller (avslutade sin tjänst okt 2021)*
- *Emma Mattsson, Hållbarhetsenheten (stand-in för Jennie)*

Utöver styrgruppen har en rad andra tjänstepersoner varit delaktiga i arbetet där kommunens verksamhetskontrollers identifierades som nyckelpersoner redan i ett tidigt skede. Utöver den tid som avsatts för deltagande har resurser tillsatts med koppling till kommunens deltagande i modellkommun för:

- *Kompetensutveckling inom jämställt bemötande för medarbetare där konsult köptes in*
- *Seminariekostnad för deltagande i SKR webinarium kring analys*



Bild 1. Målstyrningen med tydliggörande hur hållbarhetsstrategin integreras i processen



Bild 2. Hur hållbarhetsstrategin hänger ihop med kommunens övergripande målområden och vår värdegrund SER.

Bild 1 och 2 illustrerar Vaxholms modell för hur mål sätts och följs upp i organisationen. Sommaren 2021 antogs Hållbarhetsstrategi 2021-2030 med det global målet jämställdhet inkluderad. Tre övergripande målområden (Kvalitet, Livsmiljö, Ekonomi) beslutade av Kommunfullmäktige anger ramarna för de mål som gäller för respektive nämnd. Nämndmålen är övergripande och hur väl dessa uppnås mäts genom målvärden för en eller flera indikatorer. Verksamheten (enheterna) planerar vad som behöver utvecklas för att nå nämndens mål och gör en verksamhetsplanering med verksamhetsmål och insatser. Utifrån enhetens planering sätts medarbetarens individuella mål och aktiviteter. Uppföljning sker utifrån vad som genomförts och vilket resultat som har uppnåtts på respektive nivå. In i denna process är målet att inom projektiden integrera jämställdhet.

3. Genomförande

3.1 Benchmarkingträffar

Benchmarking/lärandeträffarnas innehåll, instruktioner och förberedelser fanns tydligt redovisade på SKR's hemsida. Dessa gick igenom först på en strategträff där möjlighet fanns för gemensam reflektera och diskussion tillsammans med projektets strateger i de andra deltagande kommunerna inför kommande lärandeträff. Det här var ett viktigt inslag i projektet. Det tydliggjordes vilka förväntningar och förberedelser som krävdes på hemmaplan innan lärandeträffen och vad som förväntades av strategen att förbereda. Eventuella frågetecken och funderingar kunde bollas med både SKR och mentorkommun.

Vid samtliga lärandetillfällen har det funnits inslag av var och ens nuläge, goda exempel, diskussioner, kritiska vänner och planeringstid. Samtliga träffar genomfördes digitalt och modererades av vår mentorskommun Örnsköldsvik.

Teman var *Ledning och styrning, Systematiskt förbättringsarbete och Följa upp och analysera resultaten*. Medskick från lärandeträffarna var att det var mycket givande att få ta del av andra framgångsrika exempel, träffarna blev än bättre när mentorskommun vågade gå ifrån mallarna (mindre redovisning från kommunerna, mer tid för tema och dialog) och tid för att diskutera värdefulla tips om möjligheter men också varning för fallgropar som vi kan hamna in.

Lärandeträffarna var ett tillfälle att fånga in goda exempel på konkreta insatser som Vaxholm kunde ta med sig hem och utföra lokalt. Ett exempel på det var arbete med jämställd bemötande bland medarbetare och en kortfilm kring varför kommunen ska arbeta med jämställdhet.

3.2 Förbättringsarbete

Initiativet att delta i projektet Modellkommuner kom från politiken och bollades med förvaltningen. Därefter togs beslutet inom politiken som uppdrog förvaltningen att ansöka om deltagande. En framgång i arbetet var att politiken direkt integrerade mål och indikatorer för arbetet i mål och budget 2021 som sedan antogs i Kommunfullmäktige.

Styrgruppen identifierade tidigt i projektet kommunens verksamhetskontrollers som nyckelpersoner. Med denna grupp har förbättringsarbete inom jämställdhet regelbundet tagits upp på kvalitetsmöten och "uppdrag" från projektets styrgrupp har arbetats igenom.

Förbättringsarbete på övergripande nivå

- *Beslut för genomförande i Kommunfullmäktige.*
- *Modellkommuner finns med i mål och budget 2021 och 2022*
- *Kommunstyrelsen uppdrog, samtliga nämnder år 2021, att redovisa könsuppdelad statistik där så är möjligt och år 2022 att även analysera och åtgärda eventuella omotiverade könsskillnader.*
- *Infodragning om projektet på nämndsammanträden*
- *Från och med år 2021 finns mål och indikatorer på nämndnivå och verksamhetsnivå inom flera verksamheter som sedan utökas år 2022.*
- *Presentationer och tematiska möten har skett med ledningsgrupp och verksamhetskontrollers*
- *Kommunikation kring jämställdhet och projektet i lokaltidningar, via sociala media, hemsida och intranät.*
- *Basutbildning jämställdhetsintegrering har genomförts av verksamhetskontrollers, och erbjudits andra tjänstepersoner och politiker.*
- *Tematiska seminarium inom SKR kring kommunikation (med kommunikatör) samt kring jämställdhetsanalys (med verksamhetskontrollers).*
- *Kommunchef integrerar modellkommuner i ledningsgruppens mål- och resultatsamtal from 2021.*
- *Samtliga förvaltningar har under en planeringsdag eller vid ett arbetsplatsmöte arbetat med jämställt bemötande genom en inspirationsföreläsning och tillhörande workshop.*
- *Erfarenhetsutbyte mellan verksamhetskontrollers med de andra deltagarna i projektet.*

Workshop med fokus på förbättringsåtgärder

I slutet av våren 2021 genomfördes en workshop med syfte att förankra projektet, ge tillfälle till dialog, tydliggöra ansvar och förväntningar och diskutera möjligheter/förbättringsområden. Deltog gjorde nämndsordförandena, presidierna, förvaltningschefer och verksamhetskontrollerna. Målet var att lägga en grund för vidare arbete med jämställdhetsintegrering och förslag till utrednings-/förbättringsområden inom varje verksamhet. Inför workshopen skickade strategen ut material och specifika verksamhetsexempel som inspiration.

I mindre verksamhetsspecifika grupper diskuterades förbättringsområden, förväntningar på vad som är rimligt att åstadkomma, uppföljning och hur framgång mäts. Att mäta och följa upp genomförd aktivitet ansågs vara mer realistiskt än att försöka mäta effekter vilka troligtvis inte blir synliga förrän på lång sikt.

Workshopen resulterade i en rad för verksamheterna identifierade förbättrings-/utredningsområden. Nedan presenteras dem utifrån aktuell nämnd och hur långt kommunen har kommit inom respektive område fram till december 2021.

Kommunstyrelsen

1. Arbeta fram en checklista och ett stödmaterial för att integrera jämställdhetsperspektivet i beslutsunderlag för att möjliggöra jämställda beslut (på sikt integrera fler horisontella perspektiv kopplat till hållbarhetsstrategin; barnrätt, klimat, jämlikhet, trygghet osv). En arbetsgrupp har träffats och sett över mall för tjänsteutlåtande och ett förslag på en ny mall har tagits fram. Fortsatt arbete med genomförande och implementering under 2022

2. Jämställt bemötande (inspirationsföreläsning och workshop). Under hösten fick samtliga förvaltningar under en planeringsdag eller arbetsplatsträff ta del av en förinspelad föreläsning med jämställdhetskonsult Stina Haglund kring jämställt bemötande. I samband med föreläsningen genomfördes en workshop med dialogfrågor och reflektioner kring föreläsningen. Samtliga fick möjlighet att fylla i en utvärdering och en kort uppföljning sker under våren 2022.

3. Jämställdhetsanalys: Under året deltog verksamhetskontroller från samtliga förvaltningar på tematiskt seminarium med SKR kring jämställdhetsanalys. Det finns mycket att efterfråga inom området och kompetensutveckling behövs inom analys generellt. Arbetet fortskrider under 2022.

4. Fördjupningsstudie psykisk ohälsa bland pojkar och flickor: Täby, Vaxholm, Vallentuna och Danderyd ville få en ökad förståelse kring de resultat i Stockholmsenkäten¹ som handlar om psykisk ohälsa. Även belysa vad skillnaderna mellan pojkar och flickor består i. Uppdraget syftar till att ge en sådan ökad förståelse och innefattar både en kartläggning med datainsamling, analyser av data, fokusgruppssamtal med unga i våra kommuner, rapportering samt förslag på hur denna ökade förståelse ska kunna realiserats i termer av konkreta förebyggande och främjande verksamheter.

Preliminära resultat visar att det mesta talar för att den psykiska ohälsan bland flickor ökat något i årskurs 9 i Vaxholm mellan åren 2016–2020. Framförallt när det gäller välbefinnandebesvär men

¹ Regional brukarundersökning i åk 9 och år 2 på gymnasiet. Enkäten genomförs vartannat år.

också till viss del i utagerande besvär. För pojkarna har nivåerna legat på relativt stabila nivåer under hela perioden men med en tendens till en minskning i utagerande besvär från 2018 till 2020. Gapet i psykisk ohälsa mellan flickor och pojkar tycks således ha ökat över tid. Vaxholm är den enda kommunen (av de fyra deltagande) där de utagerande besvären är högre bland flickor än bland pojkar 2020.

Analyserna av kopplingen mellan olika risk- och skyddsfaktorer och de olika måtten på psykisk ohälsa visar att skolmiljön tycks ha störst betydelse bland flickorna vilket inte är fallet i övriga tre kommuner. För pojkarna är föräldraskapet av störst betydelse, följt av skolmiljön. Både de kvantitativa och kvalitativa data pekar på skolmiljöns stora betydelse. Till detta ska läggas föräldrarnas stora betydelse (enligt de kvantitativa data) och vikten av kompisrelationer (enligt båda datakällorna men mest tydligt enligt intervjudata). Det är kring dessa tre risk- och skyddsfaktorer som mer förebyggande (kontextuella) insatser mot psykisk ohälsa bland ungdomar skulle vara mest verkningsfulla. För Vaxholm som endast har en större högstadieskola i kommuner förefaller det som synnerligen logiskt att utgå från skolan som arena på olika sätt arbete för att förebygga psykisk ohälsa. Detta gäller både insatser som riktas mot elever eller till lärare och annan skolperson och insatser som på olika sätt försöker nå ut till föräldrar.

Barn- och utbildningsnämnden

1. Djupare analyser och uppföljningar av betyg utifrån de två ämnen som har störst differens

mellan kön: I samband med rektorernas analys av betyg i det ordinarie systematiska analysarbetet har respektive rektor gjort en djupare analys av de två ämnen som har störst differens mellan könen och föreslagit arbetssätt framåt. Störst skillnad i betygspoäng för årskurs 9 finns i ämnena bild (flickor 16,9, pojkar 14,8) och idrott- och hälsa (flickor 15,7 och pojkar 17,1). Flickorna når högre betygspoäng än pojkarna vilket kan ha en förklaring i att flickor generellt är mer motiverade att utveckla sina bilder på ett mer genomarbetat sätt än pojkarna. Skolan planerar att arbeta mer medvetet med att stärka alla elevers tilltro till sin egen förmåga att skapa bilder. Undervisningen i idrott och hälsa är allsidig och varierad och några tydliga "pojk- och flickaktiviteter" har inte identifierats. För att eleverna ska få stöd och inte känna sig pressade är samarbetet med elevhälsoteamet och hemmet tätt inom ämnet. Skolan skalar av i momenten genom att förenkla och ge tydliga instruktioner. De elever som inte kan vara med på ordinarie bedömningstillfällen ges möjlighet att visa sina kunskaper genom videoklipp eller skriftlig inlämning.

På aggregerad nivå för årskurs 6 i de kommunala skolorna har flickorna högre poängsnitt än pojkarna i alla ämnen förutom matematik. I bild och slöjd har flickorna mer än 2,5 poäng (ett helt betygssteg) högre snitt än pojkarna. En förklaring till pojkarnas höga resultat i matematik kan vara att mängden skriftlig dokumentation inte är lika stor som i exempelvis svenska. En annan tes är att matematik oftare har ett rätt svar där ordförråd och textanalys initialt inte är lika viktiga förutsättningar för att få en positiv start i ämnet. Inom slöjd och bild lyckades inte lärarna tillgängliggöra undervisningen för alla elever och framför allt pojkarnas resultat påverkades negativt.

För att säkerställa bedömarkompetensen kommer skolorna göra satsningar på kompetensutveckling inom området samt utveckla sambedömning över skolgränserna. Jämförelser kommer också göras med ämnen där betygsskillnaden mellan könen är låg.

2. Genomföra djupintervjuer utifrån utfall på trygghetsenkäter för att förstå olikheter i utfall mellan könen och utveckla relevanta åtgärder: Analyserna av trygghetsenkäterna visar att det i första hand är de elever som inte identifierar sig som hon eller han som har sämre utfall på enkäterna. Djupintervjuer kommer att genomföras på Kronängsskolan för att fånga upp elevgrupper som haft avvikande resultat på trygghetsenkäterna.

3. Utveckla en tillgänglig och inkluderande fritidsgård med syfte att attrahera fler ungdomar. Besöksstatistiken ska följas upp utifrån ålder och kön och verksamhetens upplägg och innehåll ska utvecklas utifrån ungdomarna behov: Besökarna på fritidsgården har visat blandat intresse för att påverka aktiviteter och inköp. Under året har fritidsgården prövat olika metoder för att få ungdomarna delaktiga och ge möjligheter till inflytande och påverkan på sin fritid. Från och med nästa läsår kommer utbildningar och arbete för att ungdomarna ska få mera inflytande över fritidsgården att påbörjas.

En app som möjliggör och underlättar kommunikationen med ungdomarna är upphandlad. I appen kommer det bli enklare att föra statistik över besöksantal, ålder och uppdelning mellan kön. Appen kommer även fungera som ett digitalt komplement till den fysiska fritidsgården.

4. Inspirationsföreläsning kring jämställt bemötande: Samtliga av förvaltningskontorets medarbetare har sett inspirationsföreläsningen och haft efterföljande diskussioner. Under 2022 kommer föreläsningen visas för personalen på skolorna och förskolorna.

Socialnämnden

Socialnämndens åtgärder under året har varit:

1. Uppdaterade riktlinjer våld i nära relationer och implementering av dessa.
2. Kompetensutbildningsinsatser; Heder, Samtal med barn, Utbildning våld i nära relationer för hemtjänstpersonal och inspirationsföreläsning och workshop kring jämställt bemötande på planeringsdag med förvaltningen.
3. Genomfört enkäter inom biståndsbedömning vid funktionshinder och ekonomiskt bistånd ur ett jämställdhetsperspektiv. Resultatet kommer att utvärderas tillsammans med medarbetarna under 2022.

Stadsbyggnadsnämnden

Stadsbyggnadsnämnden har en indikator, NKI Bygglov, för vilken könsuppdelad statistik finns att tillgå. Analysen baseras på utfallet från de senaste 2 åren.

Det statistiska underlaget utifrån kön är litet i Vaxholm och tidsserien är kort. Detta innebär att det är svårt att dra några samband i analysen utan indikatorn behöver följas över längre tid för att se utveckling och möjliggöra statistiskt underbyggda slutsatser. Det finns heller inte könsuppdelad statistik per serviceaspekt (tillgänglighet, information, bemötande, kompetens, rättssäkerhet och effektivitet) vilket skulle vara värdefullt att ta del av.

Andel svaranden per kön visar att Vaxholm har en högre andel kvinnor som söker bygglov än benchmarkvärdet (BM) vilket ses som väldigt positivt. Dock är andelen män som ansöker om bygglov fortfarande betydligt högre än kvinnor.

	Andel kvinnor	BM andel kvinnor	Andel män	BM andel män
2020 års ärenden	31%	16%	69%	84%
2019 års ärenden	24%	15%	76%	85%

Utfallet för NKI Bygglov privatperson har stigit från 2019 till 2020 för både män och kvinnor. Dock visar benchmarkvärdet att nöjdheten ligger lägre i Vaxholm inom båda könen. Därav kommer fortsatt arbete genomföras för att öka nöjdheten i stort och hos båda könen.

Nöjdhet	Kvinna	BM kvinna	Man	BM man
2020 års ärenden	54	68	61	66
2019 års ärenden	53	67	44	64

Nämnden för teknik, fritid och kultur

Könsredovisad statistik finns för 75% av Nämnden för teknik, fritid och kulturs indikatorer och nyckeltal och kommer huvudsakligen från SCBs enkät medborgarundersökning. Enkätens upplägg och struktur är helt ny varför utfall från tidigare år saknas och i några fall är antal svarande för lågt för att utfall ska redovisas. Vaxholms utfall per kön varierar och likaså hur de står sig i förhållande till jämförelsevärde (BM, benchmarking) för Stockholms läns kommuner. Utfallen kommer att studeras över tid för att statistiskt kunna säkerställa underlaget inför analys och slutsatser.

Föreläsning och enkät kring jämställt idrottande: Tekniska enhetens planerade föreläsning och enkät gällande jämställt och jämlikt idrottande för stadens idrottsföreningar kunde inte genomföras på grund av covid-19 utan skjuts upp till 2022. Arbetet förväntas att bidra till årets nämndmål "Vaxholms stad har ett jämställt deltagande i idrottsaktiviteter" och det föreslagna nämndmålet för 2022 "Vaxholms stad främjar idrottsaktiviteter för alla".

Stadsbyggnadsförvaltningen

Kompetensutveckling inom jämställt bemötande: Under hösten har samtliga medarbetare på stadsbyggnadsförvaltningen genom kommunledningskontoret genomfört en utbildning inom jämställt bemötande. Utbildningen syftade till att bygga kunskap, engagemang och intresse hos all personal och visade även på olika exempel på normstrukturer som finns i samhället och hur man kan uppmärksamma dessa. Genom att uppmärksamma normer så kan man välja vilka man vill

stärka och vilka man vill arbeta bort. Föreläsningen kopplade även till värdegrundsarbetet med begreppen: Samspel, respekt och engagemang. Uppföljande aktivitet planeras genom kommunledningskontoret under 2022.

Ökad samverkan med näringslivet: Stadsbyggnadsförvaltningen har vid arbetsplatsmöte även arbetat med samspelet med det lokala näringslivet och hur det kan stärkas utifrån kommunikation, ökad förståelse för företagarens perspektiv och till exempel kunskap om Vaxholms typiske företagare utifrån perspektivet kön, ålder, inkomst och bransch.

Arbetet med förbättringsområden inom respektive verksamhet har följts upp på kvalitetsmöten tillsammans med verksamhetskontrollers och i tertrialbokslut och årsbokslut.

1.3 Fördjupningsmoduler

Som en del i modellkonceptet erbjöd SKR möjlighet för fördjupning i kommunikation i förändringsledning samt analys och uppföljning.

På båda dessa deltog Vaxholms stad med tjänstepersoner från organisationen. En kommunikatör deltog tillsammans med strateg på fördjupningsmodulen inom kommunikation och samtliga verksamhetskontrollers deltog på modulen kring analys. Utvärderingen var dock att kvalitén på modulerna behöver höjas och fler konkreta verktyg som leder till resultat behöver synliggöras för att de ska bidra till arbetet lokalt.

4. Resultat

Som en del av metoden genomförs löpande en självskattning enligt *Checklista för jämställdhetsintegrering*, där varje moment betygssätts. Checklistan utgår från framgångsfaktorer som identifieras av organisationer som har lyckats med jämställdhetsintegrering av styrning och ledning. Checklistan används både som agenda för förbättringsåtgärder och för att visa förflyttning. Genom att räkna samman poängen får deltagarna en indikation på hur långt arbetet har kommit.

Nedan redovisas, för Vaxholms stad, resultaten enligt checklistans tio punkter till och med mars 2022.



Checklista för jämställdhetsintegrering

1 = Ej påbörjat/finns inte

2 = Utveckling startat

3 = Utveckling pågår

4 = Genomfört, det finns

Organisation:	Uppstart	BM1	BM2	BM3	Avslutningskonferens	
Datum:	Poäng	Poäng	Poäng	Poäng	Poäng	Kommentar
1. Den politiska församlingen har tagit beslut om jämställdhetsintegrering	4	4	4	4	4	Beslut har tagits
2. Den politiska ledningen efterfrågar resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering	2	2	3	4	4	KS uppdragit de andra nämnderna.
3. Högsta cheferna tar ansvar för att politikernas jämställdhetsbeslut genomförs	2	2	3	3	3	Integrerat i målstyrning
4. Ledningen ger organisationen förutsättningar för kompetens och lärande	2	2	3	4	4	Kan variera beroende på verksamhet
5. Jämställdhetsperspektivet är synligt i hela styrkedjan från styrning till uppföljning	0	2	2	3	4	Är det tydligt i alla led?
6. Organisationen redovisar och analyserar all individbaserad statistik med kön som indelningsgrund	3	2	2	3	3	Där så är möjligt. Analys behöver förbättras.
7. I beslutsunderlag finns en beskrivning av konsekvenser för kvinnor och män, flickor och pojkar	0	1	1	2	2	Arbete pågår. Utmanade.
8. Organisationen bedriver ett systematiskt förbättringsarbete	0	1	1,5	2	2	Systematik möjligt först på sikt
9. Jämställdhetsintegreringen leder till konkreta och hållbara förbättringar i verksamheterna	0	1	1	2	3	Påbörjat, finns förutsättningarna?
10. Struktur och kultur stöder fortsatt utveckling	0	1	1	2	2	Tiden får utvisa
Summa poäng	10	18	21,5	29	31	

1. Den politiska församlingen har tagit beslut om jämställdhetsintegrering

Första skattning: 4

Sista skattning: 4

Kommunen har haft 4 poäng sedan uppstart i och med att kommunfullmäktige fattat beslut om *Modellkommuner för jämställdhetsintegrering* och mål och indikatorer i mål och budget dokumenten. Att det syns i mål och budget är en förutsättning för att området ska prioriteras framåt (se målformuleringar under punkt 5).

2. Den politiska ledningen efterfrågar resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering.

Första skattning: 2

Sista skattning: 4

I och med att beslut har tagits krävs att förvaltningen levererar resultat då förväntad finns inom politiken. Diskussioner hölls på inledande workshop kring vilka former av resultat som kan förväntas av arbetet. Att mäta och följa upp och beskriva genomförda aktiviteter ansågs vara mer realistiskt genomförbart än att försöka mäta effekter vilka troligtvis inte blir synliga förrän på lång sikt i exempelvis statistiken i Kolada. Antal utbildade medarbetare, en ny implementerad arbetsmetod eller nya antagna riktlinjer skulle anses vara resultat som i sin tur förhoppningsvis ledde till effekter på sikt. Att politiken efterfrågar resultat förutsätter arbete framåt med jämställdhet. Redan i tertialrapport 1 2021 började utvecklingsarbetet med jämställdhet att redovisas (se formulering av anvisningar under punkt 5).

3. Högsta cheferna tar ansvar för att politikernas jämställdhetsbeslut genomförs.

Första skattning: 2

Sista skattning: 3

Förankringsresan och att implementera nya strategier tar ofta tid och faller olika ut beroende på verksamheter. Detta kan under året ha berott på svårigheter att omsätta teori i praktik, andra stora pågående projekt, brist på kunskap eller personalomsättningar. Inför 2021 integrerade

kommunchef modellkommunsarbetet i ledningsgruppens resultat- och målsamtal med förväntan att alla chefer planerar, genomför och följer upp arbetet med jämställdhetsintegrering under året. Vi uppföljande samtal ansåg kommunchef god måluppfyllelse och att samtliga chefer integrerat arbetet utefter sin verksamhets förutsättningar.

4. Ledningen ger organisationen förutsättningar för kompetens och lärande.

Första skattning: 2 Sista skattning: 4

Organisationen startade på en 2a då kompetensutveckling och lärande ofta välkomnas oavsett områden. Även här kunde tajmingen och arbetsbelastningen inom de olika verksamheterna påverka graden av möjligheter för organisationen att ta del av ny kompetens och lärande. I ett tidigt skede identifierades och spreds information om basutbildning för jämställdhetsintegrering på intranätet, verksamhetskontrollers tog del av utbildningen och politik erbjöds ta del av den inför workshop. Samtliga medarbetare i kommunhuset på förvaltningarna tog del av utbildning inom jämställt bemötande på arbetsplatsträffar och planeringsdagar. Utvärderingen visade att;

- 94% ansåg att jämställt bemötande var viktigt i sin verksamhet och angav som anledning att det handlar om att säkerställa likartade förutsättningar för alla människor som kommer i kontakt med oss
- 84% ansåg att det var viktigt i sitt eget dagliga arbete, viktiga lärdomar var att reflektera kring normer och automatikbeteenden, uppmärksamma perspektivet i sin verksamhet och att jämställdhet handlar om fler valmöjligheter - för alla! (insatsen följs upp under våren 2022).

Kommunikationsutrymme i lokalmedia, utrymme på personalinfomöten och i ledningsgrupper gavs med tiden allt större utrymme. Dessa insatser ledde till en utveckling från en skattad 2a till en 4a.

5. Jämställdhetsperspektivet är synligt i hela styrkedjan, från styrning till uppföljning

Första skattning: 0 Sista skattning: 4

Till en början skattade kommunen 0 poäng då jämställdhetsperspektivet inte var synligt i målstyrningen. Det fanns inga mål och ingen struktur för uppföljning. Under året höjdes poängen då mål och indikatorer blev synliga i mål och budgetdokument, i resultat- och målsamtal, i tertrialbokslut och i årsbokslut och genom en antagen hållbarhetsstrategi. I vårt målstyrningsverktyg är Agenda 2030 implementerat med möjlighet att "tagga" mål och indikator med respektive globalt måls logotyp. Skattningen höjdes därmed från 0 poäng till 4 då det numera är synligt i hela styrkedjan.

Beslutade mål sedan tidigare vilka underlättade implementeringen av jämställdhetsintegrering;
2017 – Politiskt beslut om att integrera Agenda 2030 i all verksamhet.
2021 – Antagen Hållbarhetsstrategi 2021-2030

Mål på nämndnivå 2021 och 2022

- Invånarna erbjuds en hälsofrämjande livsmiljö med goda och jämlika livsvillkor (KS)
- Kvinnor och män/flickor och pojkar erbjuds lika god service (KS) 2021. Vaxholm erbjuder en jämställd offentlig service (KS) 2022

- Samtliga nämnder skall redovisa könsuppdelad statistik där så är möjligt (2021) Och analys och åtgärder vid könsskillnader i nyckeltal görs av alla nämnder (2022).
- Utbildningsverksamheterna har en likvärdig utbildning som bedrivs i hälsofrämjande och trygga utbildningsmiljöer (BUN).
- Vaxholms stad har ett jämställt deltagande i idrottsaktiviteter (TFK) 2021. Vaxholms stad främjar idrottsaktiviteter för alla (TFK) 2022

Under rubriken *Utveckling inom jämställdhet* finns följande anvisningar i kommunens bokslut:

Anvisning årsbokslut 2021

Sammanfatta er analys av er verksamhet eller del av er verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv. Underlag kan vara nyckeltal där resultatet är könsuppdelat, men det kan också vara andra typer av uppföljningar eller utvärderingar.

Sammanfatta också vilka åtgärder eller fortsatt arbete era slutsatser kommer att leda till...

Anvisningar Tertrialbokslut 2021

*Vilket **utvecklingsområde** har ni valt att arbeta med för att säkerställa en jämställd offentlig service/verksamhet inom nämndens ansvarsområde? (området kan ha prioriterats utifrån olika grunder, exempelvis statistik, egna observationer, uppföljningar mm)*

Utgå från det område ni har valt och besvara sedan i den mån det är möjligt nedanstående frågor som en grund/analys för ert utvecklingsarbete.

- *Ser vi skillnader mellan kvinnor och män, flickor och pojkar i statistik/uppföljningar som vi gör/har gjort inom det område vi har valt att förbättra?*
- *Skiftar dessa skillnader över tid eller är de bestående?*
- *Är skillnaderna små eller stora? (För ett resonemang)*
- *Finns dessa skillnader även i andra kommuner, nationellt osv?*
- *Finns det rimliga förklaringar till könsskillnaderna, eller är de ett uttryck för ojämställdhet?*
- *Ser vi mönster i våra arbetssätt, bemötande etc. som bidrar till ojämställdhet? Vilka konsekvenser/effekter får detta i så fall?*
- *Beskriv kortfattat vad forskning, studier mm visar om hur olika faktorer bidrar till ojämställdhet inom området? (Om området är stort välj en avgränsad del. Den här delen får anpassas efter hur mycket tid som rimligen kan läggas på detta).*

6. Organisationen redovisar och analyserar all individbaserad statistik med kön som indelningsgrund

Första skattning: 3

Sista skattning: 3

Sedan tidigare redovisade och till viss del analyserade vissa verksamheter tillgänglig statistik med kön som indelningsgrund. Upplever att vi skattade oss lite högt inledningsvis, nu har vi kvalitetssäkrat att samtliga verksamheter lever upp till statistikmålet. All statistik har dock inte kön som indelningsgrund. I nyckeltalslistorna för nämnderna 2021 kunde följande utrönas; TFK 75%, SBN 12,5%, BUN 45%, KS 37 % och SN 42%. Enligt bedömning har all statistik som kan redovisas per kön gjort så. Till i år har vi kopplat på att även analys skall ingå. Det finns redan nu verksamheter

som analyserar statistiken för att finna omotiverade könsskillnader. Men för att det ska ske övergripande och på bred front behövs det en gemensam systematik, struktur och mer kompetens. Därav har vi stannat på 3 poäng.

7. I beslutsunderlag finns en beskrivning av konsekvenser för kvinnor och män, flickor och pojkar

Första skattning: 0 Sista skattning: 2

Vid uppstart hade kommunen 0 poäng och inget sådant arbete pågick. Arbetet med att inkludera jämställdhet i våra beslutsunderlag har valts ut som ett förbättringsområde under Kommunstyrelsen. En arbetsgrupp har träffats och sett över mall för tjänsteutlåtande och ett förslag på en ny mall har tagits fram. Fortsatt arbete med genomförande och implementering kommer att ske under 2022.

8. Organisationen använder metoder för systematiskt förbättringsarbete.

Första skattning: 0 Sista skattning: 2

Arbetet har påbörjats men vi är inte i mål med denna del. Till en början fanns ingen gemensam systematik att hitta, analysera och eventuellt åtgärda omotiverade könsskillnader. Här behöver vi hitta former för ett övergripande arbetssätt för analys och förbättringsarbete oavsett arbetsområde. Kompetensutveckling behövs inom analysområdet och samverkan kan bli bättre mellan förvaltningarna. Barn- och utbildningsverksamheterna har exempelvis arbetat med analys och tittat på indelningsgrund kön sedan lång tid tillbaka. Här kan vi utnyttja kompetens som redan finns. Idag har vi förutsättningar för att påbörja arbetet, vi har mål, vi har uppdrag att analysera, vi har struktur för att redovisa och följa upp.

Kommunens samtliga verksamhetskontrollers är anmälda till SKR's kommande analysseminarium mars 2022.

9. Jämställdhetsintegreringen leder till konkreta och hållbara förbättringar i verksamheterna

Första skattning: 0 Sista skattning: 3

Vi har påbörjat arbetet med och kommit en bit på vägen med att identifiera förbättrings-/utredningsområden inom de olika verksamheterna. Vi får utvärdera framåt om dessa leder till hållbara förbättringar. Förutsättningarna för att vi ska lyckas finns nu i stor utsträckning och därav har vi höjt poängen. Se förbättringsområden under respektive nämnd under 3.2.

10. Det finns både struktur och kultur som stöder långsiktigt hållbara förbättringar

Första skattning: 0 Sista skattning: 2

Vi har numera strukturen och vi har jämställdhetsintegrerat styrning och ledning. I och med att Vaxholms stad har implementerat en ny värdegrund med värdeorden SER – samspel, engagemang och respekt har jämställdhetsarbete åkt med på den resan av implementeringen av vår värdegrund. Vi har spelat in en film som vi spridit via sociala medier och på hemsidan där kommunalråd och kommunchef förklarar varför vi ska arbeta med jämställdhet samt vilken vikt det har. Denna kan

hjälpa oss framåt i arbetet med kulturen. Fortsatt för ett långsiktigt och hållbart arbete krävs både en politisk enighet och att ledningsgruppen stödjer arbetet framåt.

4.1 Resultat av utvecklingsarbetet, sammanfattning

Kommunens övergripande mål är att leverera en jämställd service. En självklarhet och ett lagkrav men inte helt lätt att definiera och följa upp. Vid projektets start syntes inte frågan i styrning och ledning nämnvärt. Barn- och utbildningsförvaltningen hade sedan tidigare integrerat jämställdhet men andra verksamheter låg efter. Det övergripande målet bröts ned till ett antal mål på kort sikt för att underlätta uppföljning och resultatredovisning.

Mål 1 - Kompetens och kunskap kring jämställdhet och analys. **Måluppfyllelsen är god.** Utökad kompetens och kunskap har skett. Fortsatt arbete med analys behövs.

Mål 2 - Lyfta lärande exempel i organisationen – kommunikation. **Måluppfyllelse mycket god.** Mycket fokus har lagt på kommunikation med reportage i lokalmedia, i lokaltidning, via sociala medier och på hemsida. Medarbetare och verksamheter som arbetar jämställt har lyfts fram.

Mål 3 - Följa upp arbetet i tertiärrapporter (ordinarie strukturer). **Måluppfyllelse mycket god.** Anvisningar och utrymme är implementerat i kommunens alla bokslut.

Mål 4 - Redovisa könsuppdelad statistik. **Måluppfyllelse mycket god.** All statistik redovisas med kön som indelningsbakgrund där så är möjligt.

Utifrån resultatkedjan har kommunen genomfört aktiviteter och skapat nya produkter, dvs. ändringar i processer, mål och planer, m.m. Vi har integrerat nya arbetssätt genom att ha implementerat jämställdhet i resultat- och målsamtal, i strukturen för uppföljning av våra bokslut och har numera medarbetare som tack vare utbildning inom jämställt bemötande kan se och välja bort normativt beteende.



Sammanfattningsvis har kommunen, under relativt kort och under en tid som präglats av pandemi, kommit en bra bit i förbättringsarbetet för jämställdhetsintegrering. Inte minst i styrning och ledning där kommunen tagit ett steg framåt enligt resultat-/effektkedjan. Detta tack vare att det finns kunskap, vilja och engagemang från högsta beslutande instans inom politiken och kommunledningen samt att det finns strategisk samordning för jämställdhetsfrågorna. Arbetet stannar inte här. Kommunen har ett antal mål på lång sikt vilka nu ligger som fortsatta utmaningar framåt för att säkerställa att den service vi levererar invånarna är jämställd:

- Integrera, än mer, jämställdhet i vår styrning
- Genom analys - upptäcka och åtgärda ojämställda förutsättningar
- Fatta jämställda beslut

5. Hållbarhet

5.1 Fortsatt förbättringsarbete

Det fortsatta arbetet kommer att ske i enlighet med kommunens antagna Hållbarhetsstrategi 2021-2030. Syftet med strategin är att *visa och ange riktning* för hur Vaxholms stad ska arbeta för att nå framtidens hållbara Vaxholm. Genom att knyta ihop de globala målen med nationella och regionala mål samt med kommunens vision får vi fram ett lokalt perspektiv som beskriver *vad* vi menar med hållbar utveckling samt *vad* kommunen har för rådighet, möjlighet och ansvar för hållbarhetsarbetet. Jämställdhet ingår i strategin som ett utvalt globalt mål och är en självklar del av det kommunala uppdraget – kommunen ska ge medborgarna likvärdig service oavsett kön. Det är inte bara en fråga om rättigheter, utan handlar också om kvalitet och effektivitet i verksamheten. Som politisk arena, arbetsgivare och välfärdsleverantör har kommunen därför en viktig roll för att alla ska få lika makt, inflytande och möjligheter oavsett kön. Det är i vardagen som jämställdhet kan förverkligas.

Att följa upp jämställdhetsarbetet är således integrerat i kommunens systematik och struktur för planerande, genomförande och uppföljning av det ordinarie hållbarhetsarbetet.

Den nuvarande organisationen kommer att fortsätta i samma form, med en styrgrupp som ses med jämna mellanrum. Jämställdhet finns även med på agendan på kvalitetsmöten med kommunens verksamhetskontrollers. Detta för att arbeta in och säkerställa att beslut som tagits och förbättringar som påbörjats blir hållbara och en del av det ordinarie arbetet med ledning, styrning och verksamhetsutveckling. Varje förvaltnings prioriterade verksamhetsförbättringar 2021/2022 ska genomföras och följas upp vid årets slut.

5.2 Mentor för nya verksamheter?

Då konceptet för modellkommuner är under utveckling och upplägget håller på att arbetats om har inte kommunen landat i ett eventuellt framtida mentorskap. Dialog får föras tillsammans med SKR om hur vi går vidare. Ett mentorskap skulle innebära fortsatt starkt fokus på frågan vilket välkomnas samtidigt som förbättringsarbetet lokalt är i full gång oavsett.

Sveriges kommuner och regioner har startat upp ett modellnätverk. Modellnätverket är en möjlighet för kommuner och regioner som deltagit i konceptet att fortsätta utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering. Vaxholms stad har beslutat att delta i nätverket för att som tidigare deltagare i modellkonceptet få möjlighet till erfarenhetsutbyte och ömsesidigt lärande för att vidareutveckla och fördjupa arbetet som har påbörjats genom deltagande i modellkonceptet.

Genom nätverket får vi som deltagare möjlighet att stärka jämställdhetsperspektivet i Agenda 2030-arbetet. Lärdomar och resultat från modellnätverket bidrar till kommunens fortsatta utveckling av jämställdhetsintegrering på lokal nivå.

6. Lärdomar

6.1 Lärdomar av benchmarkingprocessen

Det var varit tryggt att ha en mentorkommun under projekttiden som vi har kunnat vända oss till i stort och smått. Till en början kändes mycket oklart och svårt att greppa. Mentorn manade till lugn och att vila i projektuppläget. Det är lätt att snabbt försöka springa till åtgärder och insatser innan grundförutsättningarna sitter.

Lärandeträffarna tillsammans med modellkommun och mentor har pushat oss framåt i jämställdhetsarbetet. Att få sitt arbete speglat av kommunkollegor har varit värdefullt och metoden "Kritiska vänner" har varit uppskattat. Det hade dock varit bra att lägga mer tid på gemensam diskussion/reflektion/erfarenhetsutbyten och mindre på de ibland lite fyrkantiga presentationerna som varje kommun skulle hålla vid träffarna.

Arbetet på hemmaplan har fortgått mellan träffarna och en lärdom har varit att hitta en återkommande struktur, exempelvis att boka in förberedelsetid för styrgrupp innan lärandeträffarna. På så sätt blir upplägget återkommande och igenkännande.

Strategträffarna som SKR hållit i har varit mycket värdefulla och en önskan hade varit att det även hade funnits "rena" träffar för reflektion och erfarenhetsutbyte om hur arbetet fortgår på hemmaplan.

Kommunalråd – "Det har varit väldigt bra att få prata med politiska kollegor för att hitta konkreta vägar fram. Vi delar i mångt och mycket utmaningar och har tagit intryck av varandra. Delat tips på saker som fungerat väl. Bland annat så gjorde vi en film för sociala medier, såsom Kramfors hade gjort. Jag har bland annat delat med mig om hur jag har förankrat projektet också hos oppositionen och om hur vi metodiskt arbetat för att förankra projektet i nämnder och få nämnder att jobba konkret med åtgärder".

6.2 Lärdomar av förbättringsarbete för jämställdhet

En lärdom är att det är av största vikt att det finns en politik och en ledning som kontinuerligt driver/efterfrågar resultat och anger ambition i mål och budget. På så sätt är manegen krattad på strateg/verksamhetsnivå för att implementera, genomföra och följa upp jämställdhetsarbetet.

Ytterligare en lärdom har varit att det är personer med mandat på varje nivå som sitter med i styrgruppen. Det gör att styrgruppen har möjlighet att genomföra och implementera arbetet på samtliga nivåer vilket underlättar arbetet. Att tidigt identifiera nyckelpersoner för arbetet, exempelvis verksamhetskontrollers, och tidigt engagera dem i projektet visade sig vara en framgångsfaktor. Kommunikation, utbildning, information och förankring är viktigt och att låta det ta tid för att få projektet att landa innan det är dags för nästa steg.

Kommunalråd – "Viktiga förutsättningar är att projektet är förankrat bland de som styr. Alltså hela styret, inte bara en enskild person. Vi har också fattat aktiva beslut om vårt deltagande i bland annat kommunstyrelsen, så att alla har involverats och har kännedom om vårt deltagande. Vi har också tagit med opposition i workshops med mera, för att få ett brett kunnande. En tydlig framgångsfaktor har varit att få in hela projektet i vår styrkedja där våra controllers utgör nyckelpersoner för att följa upp det konkreta arbetet och utvärdera det i delårsbokslut och bokslut".

6.3 Metodens användbarhet för andra tvärssektoriella perspektiv samt Agenda 2030

Vaxholms stad kommer sannolikt att kunna använda checklistan för jämställdhetsintegrering och lärandemodellen för att integrera andra tvärssektoriella frågor i arbetet med ledning och styrning. Framförallt är strategiska träffar likt den workshop vi genomförde inom modellkommuner på hemmaplan ett bra tillvägagångssätt för förbättringsarbete.

Politiken beslutade redan 2017 att integrera Agenda 2030 i all kommunal verksamhet. I somras antogs Hållbarhetsstrategi 2021-2030 som visar och anger riktning för hållbarhetsarbetet framåt. Vaxholms hållbarhetsredovisning kompletterar stadens årsbokslut, som en separat del. Vi har redovisat stadens hållbarhetsarbete sedan 2014. Redovisningen utgör ett led i ett systematiskt arbete med styrning mot ett attraktivt och hållbart Vaxholm. Avsikten med rapporten är att fler ska kunna ta del av vad som genomförts, vart vi står idag och vilka utmaningar vi står inför i arbetet med social, ekologisk och ekonomisk hållbarhet. Jämställdhetsarbetet, globalt mål nummer 5, är en del av hållbarhetsarbetet och ingår således i arbetet med strategin och redovisas i kommunens hållbarhetsredovisning.

Det har varit bra att jämställdhetsarbetet även har varit förankrat i arbetet med agendan. Hållbarhetsarbetet är inte självklart kontinuerligt pågående arbete. Strategin syftar till att visa riktning över lång tid och tanken är att se den som ett smörgåsbord med möjlighet att djupdyka i områden för att kvalitetshöja arbetet. Nu har politiken pekat ut detta område, när strukturen och systematiken är hållbart implementerad kan vi gå vidare till nästa område där behov finns. Modellkommuner har visat på ett framgångsrikt arbetssätt för att djupdyka inom ett område.

Kommunalråd – *”Styrkan med vårt arbete med modellkonceptet är att vi inte har jobbat med det i stuprör utan tvärtom tagit in jämställdhet i alla nämnder och efterfrågat konkret arbete i alla nämnder. Synergierna till Agenda 2030 är såklart stora, och arbetet i modellkonceptet är en del av vårt hållbarhetsarbete och utvärderas i vår hållbarhetsredovisning”.*

6.4 Råd till andra kommuner eller regioner som vill delta i modellkonceptet

Ge projektet ordentligt med tid i början för förankring och utbildningsinsatser för beslutsfattare och nyckelpersoner. Det är viktigt att få med nyckelpersoner i utvecklingsarbetet tidigt. Under den inledande tiden tog styrgruppen del av många andra olika exempel på vad som skulle kunna vara konkreta åtgärder och insatser inom projektet. Dessa åtgärder var inte självklara från början och inte helt lätt att förstå. Genomför aktiviteter på alla nivåer. Vad behöver politiken? Vad förväntas av chefer? Och vad kan tjänstepersoner bidra med?

Använd checklistan även som en åtgärdslista. Vad behövs under steg 1 för att vi ska höja oss, och så vidare. Skriv ned, delegera ansvar och följ upp på kommande möte.

Kommunalråd – *”Se till att högsta politiska ledning äger och driver projektet. Ytterst KSO. Lägg in tydliga mål i mål och budget, se till att arbetet utvärderas utifrån era vanliga sätt att utvärdera. Bygg ingen parallell organisation utan driv arbetet genom den organisation ni har och det sätt som ni brukar jobba med att driva frågor och utvärdera framgången i dem. Efterfråga resultat, både från andra politiker och förvaltning”.*

6.5 Förbättringsförslag till SKR

Ett medskick är att underlätta med en extra flik el liknande i checklistan för jämställdhetsintegrering så att det lätt går att koppla på konkreta åtgärder som krävs kopplat till respektive 10punkt för att höja sin poäng. Konkreta exempel på vad andra kommuner gjort för att höja sig inom respektive punkt skulle tillföra mycket hjälp och stöd. Det skulle göra det lättare att greppa förbättringsarbetet i ett tidigt skede.

Modellkonceptets upplägg verkar i nuläget utvecklas och att fokus under det första året skall ligga på styrning och ledning och år två på förbättringsarbete ute i verksamheterna. Tror att det kan vara bra. Det krävs dock mod och tålamod att våga stanna vid styrning och ledning och inte snabbt hoppa in i konkreta verksamhetsnära förbättringsområden. Där behövs stöd och guidning från SKR.

De digitala lärandeträffarna har fungerat mycket bra. Kanske att uppstart- och resultatkonferenserna kan vara fysiska medan lärandeträffarna fortsättningsvis kan vara digitala för att effektivisera och spara tid.

Kommunalråd – *”Jag tycker det fungerar väldigt väl att ha digitala möten. Så fortsatt gärna med det. Bra att vi får ett nätverk också efter att själva modellkoncept-delen avslutas, så vi fortsatt kan utbyta idéer med varandra”.*



Stadsbyggnadsförvaltningen
Christoffer Amundin
Bygglov- & GISchef

Ekonomiuppföljning, bokslut för tertiäl 1 2022 samt helårsprognos

Förslag till beslut

1. Tertiälbokslut 1 2021 för stadsbyggnadsnämnden godkänns.
2. Ekonomiuppföljning och resultatrapport SBN – april 2022, informationen noteras till protokollet.

Bakgrund

Kommunfullmäktige har beslutat, KF 2022-02-14/§ 6, att tertiälbokslut 1 reduceras i omfattning. Tertiälbokslut 1 kommer även i fortsättningen vara mer omfattande än övriga mindre bokslut i sin rapportering. Därmed kommer nyckeltalsrapporteringen tas bort, åtgärdsplanerna tas bort och texternas omfattning reduceras. Tertiälbokslut 1 för stadsbyggnadsnämndens del kommer att innehålla driftredovisning, investeringsredovisning, resultaträkning och korta verksamhetsberättelser.

Sammanfattning

Förvaltningen informerar om bokslut för tertiäl 1 inklusive en helårsprognos för 2022.

Handlingar i ärendet

Tjänsteutlåtande ekonomiuppföljning, bokslut för tertiäl 1 2022 samt helårsprognos, 2022-05-02
Tertiälbokslut 1 2022 Stadsbyggnadsnämnden
Ekonomiuppföljning SBN – resultat april 2022
Resultatrapport SBN – april 2022

Kopia på beslutet till:

För åtgärd: Bygglov- och GIS-enheten

För kännedom: Christoffer Amundin, sbf
Lars-Inge Littlewood Larsson, sbf
Anna Holm, sbf



Bygglov- och GIS-enheten
Christoffer Amundin
Bygglov- och GIS-chef

Rapport 6, status på genomförande av handlingsplan efter genomlysning av enheten

Förslag till beslut

1. Informationen noteras till protokollet.

Ärendebeskrivning

Arbetet med genomförandet av handlingsplanen efter genomlysning av enheten under 2020, fortgår i den takt enhetens primära verksamhet medger (lov, startbesked, strandskyddsdispenser och tillsyn m.m.) samt utifrån tillgängliga resurser.

Som framgår av redovisningen i nämndens årsbokslut för 2021, är fem av nio punkter i åtgärdsplanen genomförda och arbete pågår med de resterande fyra punkterna.

Med nuvarande arbetsbelastning har enheten svårt att avsätta resurser för arbetet med de resterande punkterna i handlingsplanen. En fortsatt hög ärendemängd, ofördelade ärenden och mycket rådgivningsfrågor har varit prioriterat. Arbetet med genomförande av handlingsplanen kommer att fortgå under 2022 tills resterande fyra punkter är avklarade, utifrån det omständigheterna medger.

Handlingar i ärendet

Tjänsteutlåtande, Rapport 6, status på genomförande av handlingsplan efter genomlysning av enheten, 2022-05-04

Kopia på beslutet till:

För åtgärd: Bygglov- och GIS-enheten

För kännedom: Christoffer Amundin, sbf
Lars-Inge Littlewood Larsson, sbf



Bygglov- och GIS-enheten
Helene Gustavsson
Bygglovshandläggare

Information om lantmäteriförrättningar

Förslag till beslut

Informationen noteras till protokollet.

Sammanfattning

1. Underrättelse

Handlingar i ärendet

Tjänsteutlåtande 2022-04-04

Kopia på beslutet till:

För kännedom: Bygglov- och GIS-enheten