



Uppföljning av plan för lika möjligheter 2022-2025

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Centralt stöd för implementeringen	3
3	Analys av verksamhetsplaner utifrån lika möjligheter	4
4	Analys av de exempel som förvaltningar och bolag skickat in	5
5	Analys av arbetsgivarperspektivet	6
6	Slutsatser	7
7	Bilaga 1: Exempel på insatser utifrån plan för lika möjligheter 2022-2025...	9

1 Inledning

Plan för lika möjligheter 2022-2025 är Helsingborgs stads övergripande styrdokument i arbetet mot diskriminering, för lika möjligheter och mänskliga rättigheter. Frågor om jämställdhetsintegrering, arbetet mot åldersdiskriminering, barnets rättigheter, antirasistiskt arbete, tillgänglighet och hbtq+-frågor är samlade i planen. Planen utgår från livskvalitetsprogrammet och består av 17 åtgärder som ska bidra till förändring och utveckling i våra förvaltningar och bolag.

I enlighet med planen ska en samlad bild med status för åtgärderna sammanställas och rapporteras till kommunstyrelsen vartannat år. Den här uppföljningen fokuserar därför på genomförandet av planen och dess åtgärder. Syftet är att få en lägesbild av de insatser och aktiviteter som gjorts till följd av plan för lika möjligheter 2022-2025. Uppföljningen ska bidra till lärande och inspiration i det fortsatta arbetet för lika möjligheter. Den ger också en överblick av hur genomförandet av de olika åtgärderna fungerar och vilken riktning och stöd som behövs i arbetet framöver. I samband med att planens giltighetstid tar slut år 2025 ska ytterligare uppföljning göras då med fokus på både genomförande och utveckling av frågorna.

Uppföljningen 2023 består av tre delar:

1. Analys av förvaltningarnas övergripande verksamhetsplaner utifrån lika möjligheter.
2. Exempel från förvaltningar och bolag på åtgärder och insatser som de initierat och utvecklat sedan planen antogs i mars 2022.
3. Fråga om det interna arbetet mot diskriminering och för lika möjligheter utifrån arbetsgivarperspektivet. Det har inte varit en direkt koppling till någon av åtgärderna i planen men arbetet med till exempel kompetensutveckling, medarbetarskap/ledarskap, rekrytering, normer, attityder och bemötande för en mer inkluderande arbetsplats och arbetsmiljö påverkar hur vi levererar verksamhet till våra invånare.

2 Centralt stöd för implementeringen

Stadsledningsförvaltningens avdelning för strategisk samhällsutveckling är dokumentansvariga för plan för lika möjligheter och ansvarar för uppföljning, revidering, kommunikation och för att utveckla en central hållbar stödstruktur för implementeringen.

Det centrala stödet består av olika delar. Lärdomar från arbete med tidigare plan för lika möjligheter 2017-2020 är att förvaltningar och bolag önskar mer verksamhetsnära stöd i genomförandet och därför har det prioriterats. Nytt för den här planen är att varje åtgärd pekar ut vilka förvaltningar och bolag som är ansvariga för genomförandet av respektive åtgärd. Varje åtgärd har en utpekad avdelning, oftast



på stadsledningsförvaltningen, eller en förvaltning som samordningsansvarig för åtgärden. Samordningsansvariga har som roll att stötta och coacha genomförandet av respektive åtgärd.

Som del i det centrala stödet har de samordningsansvariga erbjudits utbildning och handledning i sitt arbete och i sina roller. Bland annat deltog 12 samordningsansvariga från stadsledningsförvaltningens olika avdelningar i ett utvecklingsprogram med start hösten 2021 för att få ökad kunskap om rättighetsbaserat arbete, diskriminering och vara redo för sin roll som samordningsansvarig när planen antogs våren 2022. Alla samordningsansvariga bjuds in till månadsvisa frukostträffar där vi gemensamt utforskar hinder och lösningar i arbetet med lika möjligheter.

En annan del av det centrala stödet för implementering är sidor på intranätet där medarbetare kan hitta kunskaps- och metodmaterial som inspiration och stöd i genomförandet av planen och där finns även kontaktuppgifter till samordningsansvariga. Det finns också en öppen Teamskanal för omvärldsbevakning i frågor som rör diskriminering, mänskliga rättigheter och lika möjligheter.

Två gånger per år arrangeras större lärträffar för koncernens chefer och medarbetare i arbetet med lika möjligheter. Lärträffarna har olika inriktningar exempelvis fördjupning i hur en förvaltning arbetar med lika möjligheter i olika delar av sin organisation, exempel på initiativ som samordningsansvariga för de olika åtgärderna tagit utifrån sina roller och inspiration från andra kommuner.

Beredningen för livskvalitet är politisk referensgrupp till arbetet med plan för lika möjligheter. Beredningen följer och tar upp aktuella frågor inom ramen för arbetet med livskvalitetsprogrammet och plan för lika möjligheter.

3 Analys av verksamhetsplaner utifrån lika möjligheter

Stadsledningsförvaltningens avdelning för ekonomi och styrning har utifrån sin roll som samordningsansvarig för åtgärd 1: *Vi ska utforska hur verksamheten kan bidra till lika möjligheter i arbetet med vår nulägeskoll, verksamhetsplan och i verksamhetsdialoger* tagit fram stödtexter och frågor för förvaltningarna i syfte att synliggöra lika möjligheter som del av verksamhetsplaneringen. Bland annat har frågor lagts till i stödmaterialet till nulägeskollen om hur vi förebygger diskriminering, vilka grupper våra verksamheter når och inte når samt vilka som får vara med och påverka verksamheten.

Som del i uppföljningen har vi analyserat förvaltningarnas övergripande verksamhetsplaner för 2023 utifrån lika möjligheter för att se om vi kan märka en ökad synlighet och förflyttning för frågor om lika möjligheter i verksamhetsplaneringen. Verksamhetsplanerna beskriver förvaltningarnas



prioriterade utvecklingsarbete och har inte som ambition att beskriva hela verksamheten.

Det finns få exempel på hur diskriminering, skillnader i livsvillkor och ojämlika möjligheter nämns som utgångspunkt och problemformulering i verksamhetsplanerna. Återkommande nämns vikten av att utgå från invånarens behov men beskrivningar av invånarnas *olika* behov och förutsättningar saknas i flera fall. Flera verksamhetsplaner nämner arbetet med att hantera kriser, öka tryggheten, utveckla innovationsarbetet, invånarinvolvering och digitalisering men lika möjligheter finns inte uttalat som ett integrerat perspektiv i beskrivning av vårt utvecklingsarbete.

En viktig del i arbetet med lika möjligheter är att synliggöra skillnader och ojämlikhet för att kunna agera på det. Därför finns det i planen en åtgärd om det 3: *Vi ska presentera och analysera statistik som rör individer, utifrån kön och andra faktorer (tex ålder, funktionsnedsättning, stadsdel, utbildningsnivå, inrikes/utrikesfödd)*. Genom att dela upp statistik vi presenterar och analysera våra utmaningar utifrån konsekvenser för olika grupper hjälper det oss att kvalitetssäkra vårt arbete och bidra till mer träffsäkra och effektiva insatser för våra invånare. I verksamhetsplanerna finns en förbättringspotential kring uppdelning av statistik.

4 Analys av de exempel som förvaltningar och bolag skickat in

Förvaltningar och bolag har fått möjligheten att bidra med max tre exempel på insatser de gjort utifrån de åtgärder där de står som genomförandeansvariga. De skulle också beskriva effekter och lärande utifrån sina exempel. En sammanställning av de inskickade exemplen finns i bilaga 1.

Vår bedömning av det samlade materialet är att det finns flera goda exempel på insatser för att förhindra diskriminering och skapa lika möjligheter i våra förvaltningar och bolag. Vi hoppas att dessa exempel kan bidra till inspiration, nya idéer och ökat lärande inom koncernen. Att lära av varandra och samverka över förvaltnings- och sektorsgränser är centralt i arbetet mot diskriminering och för lika möjligheter.

Det är viktigt att insatser utifrån planens åtgärder inte stannar vid projekt eller tester utan får utveckla och påverka hur vi bedriver vår verksamhet, hur vi utvecklar våra ordinarie arbetssätt, rutiner och frågeställningar för att förebygga diskriminering och bättre bidra till lika möjligheter. I flera fall saknar vi resonemang om lärande och effekter till exempel om hur verksamheten tar tillvara lärdomar från ett projekt, samarbeten eller konsultinsatser. Det är viktigt att vi bygger kunskap och förmåga inom organisationen och att vi kan säkra en effekthemtagning av det arbete som initieras och testas ute på förvaltningarna. Det är då som vårt arbete för lika



möjligheter leder till utveckling och kan ge en faktisk och långsiktig effekt för stadens invånare.

Även om uppföljningen inte ger en heltäckande bild över allt arbete som sker i förvaltningar och bolag så berör de inkomna exemplen främst vissa av planens åtgärder. Viktigt att notera att flera exempel berör mer än en åtgärd. Flest exempel berör planens område *Inkludera fler* och dess åtgärd 6 om att *vi ska arbeta aktivt för att våra verksamheter och dialoger ska nå fler grupper av människor, i synnerhet de som idag deltar i mindre utsträckning* och åtgärd 7: *vi ska se till att våra lokaler och aktiviteter är inkluderande och tillgänglighetsanpassade samt att vi tydligt kommunicerar ut den informationen*. Här finns många exempel på insatser för hur koncernen arbetar med inkludering av olika underrepresenterade grupper.

Få exempel på insatser har beskrivits utifrån områdena *Samverkan med civilsamhället* (åtgärd 8-11) och om hur lika möjligheter kan inkluderas i det näringslivsfrämjande arbetet samt samarbetet med näringslivet under området *Företag* (åtgärd 12-14). Det ger en antydning om att vissa åtgärder kan upplevas som svårare att genomföra och att det därför kan behövas mer stöd i genomförandet av dessa åtgärder framöver. För att lyckas i arbetet med de utmaningar som planen identifierat så behövs ett aktivt utvecklingsarbete med samtliga åtgärder.

Detsamma gäller de diskrimineringsgrunder som berörs av de exempel som skickats in. De flesta exempel som ges berör insatser för att stärka barnets rättigheter eller kan kopplas till diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet och funktionsnedsättning samt till socioekonomi. I arbetet med barnets rättigheter finns en etablerad förvaltningsövergripande samverkan mellan stadens barnrättsstrateger och flera förvaltningar har interna strukturer och rutiner för arbetet vilket främjar frågans genomslagskraft.

Få exempel har inkommit som berör diskrimineringsgrunderna sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck samt religion och annan trosuppfattning. Några exempel berör mer än en diskrimineringsgrund och har en intersektionell ansats, det vill säga en medvetenhet om att flera diskrimineringsgrunder och tillhörande maktordningar kan hänga samman, påverka och förstärka varandra. Vi ska ta hänsyn till samtliga diskrimineringsgrunder samt socioekonomi i genomförandet av planen men det förutsätter också både kunskap och kompetens i frågorna. Att arbeta för lika möjligheter ur ett intersektionellt perspektiv är ett utvecklingsområde där vi inom staden kan lära av varandra.

5 Analys av arbetsgivarperspektivet

I uppföljningen av plan för lika möjligheter har vi även ställt en fråga om det interna arbetet mot diskriminering och för lika möjligheter utifrån arbetsgivarperspektivet. Det har inte varit en direkt koppling till någon av åtgärderna i planen men det interna arbetet påverkar hur vi levererar verksamhet till våra invånare. Utifrån frågan i



uppföljningen om arbetsgivarperspektivet är det få som nämner arbetet med aktiva åtgärder. Aktiva åtgärder är förebyggande och främjande insatser för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter vilket är krav för arbetsgivare att ha enligt diskrimineringslagen. I Helsingborgs stad lyfts arbetet med aktiva åtgärder upp årligen med stadens HR-chefer och de flesta förvaltningar har en arbetsprocess för det.

Det finns flera goda exempel på insatser som gjorts kopplat till normer, attityder och inkludering i verksamheterna. Insatser som lyfts fram är till exempel enkätundersökningar, utbildningar, lönekartläggningar samt fokus på kompetensbaserad rekrytering.

För att säkerställa en trygg och hälsosam arbetsmiljö skulle det vara bra om arbetet med aktiva åtgärder, både främjande och förebyggande, inkluderas i det systematiska arbetsmiljöarbetet och inte hanteras som ett spår vid sidan om ordinarie processer och verksamhet.

6 Slutsatser

Vi har drygt två år kvar för genomförandet av plan för lika möjligheter. Planen är *aktiverande*, vilket betyder att den förväntas bidra till utveckling och förändring inom ett visst område. Uppföljningen hösten 2023 visar på många goda och inspirerande exempel utifrån planens åtgärder, men också att det finns en förbättringspotential i implementeringen.

För att framgångsrikt integrera frågor om lika möjligheter i våra verksamheter krävs ett systematiskt arbetssätt i förvaltningar och bolag. Frågor om lika möjligheter kan inte stanna vid tester, projekt eller punktinsatser och inte heller bedrivas av enskilda eldsjälar i våra förvaltningar och bolag. Det ingår i vårt uppdrag som offentlig aktör enligt lag att förebygga diskriminering och bidra till jämlikhet i samhället. Frågorna ska därför finnas med när vi planerar, analyserar våra utmaningar, genomför och följer upp våra verksamheter som ett sätt att säkra kvaliteten i våra verksamheter. Vi kan exempelvis ställa oss frågor som: finns det risk att någon diskrimineras eller inte får sina rättigheter tillgodosedda, bidrar vårt arbete till ökad jämlikhet i samhället, vilka grupper tar del av vår verksamhet och vilka har vi svårare att nå, vem får vara med och formulera utmaningar och lösningar? Lika möjligheter ska inte behandlas som ett separat spår utan vara självklara perspektiv i vårt välfärdsuppdrag och i vårt utvecklingsarbete.

För att lyckas skapa den förflyttning som planen avser bör förvaltningar och bolag ha en tydlig struktur för planens genomförande, se till att medarbetare har tillräcklig kunskap och stöd samt möjliggöra för dem att delta i utbildningar, utvecklingsprocesser och lärande om lika möjligheter och diskriminering.



En utmaning för planens genomslagskraft kan vara mängden av styrsignaler, exempelvis hur styrdokument står i förhållande till de politiskt prioriterade inriktningarna för mandatperioden. Arbetet mot diskriminering, för lika möjligheter och social hållbarhet bör på ett bättre sätt integreras i och bidra till andra uppdrag och utvecklingsarbeten. Tillsammans ska vi arbeta smartare för en öppen, hållbar och jämlik stad.



7 Bilaga 1: Exempel på insatser utifrån plan för lika möjligheter 2022-2025

VERKSAMHETSSTYRNING

Åtgärd 1: Vi ska utforska hur verksamheten kan bidra till lika möjligheter i arbetet med vår nulägeskoll, verksamhetsplan och i verksamhetsdialoger.

Ansvar för genomförande: alla förvaltningar

Arbetsmarknadsförvaltningen

För att kunna utveckla effektiva insatser som bidrar till romsk inkludering har arbetsmarknadsförvaltningen skapat en utbildning i Hbg learns som vänder sig till samtliga medarbetare i staden och som syftar till att öka kompetensen kring romer som nationell minoritet.

Utbildningen ger medarbetare möjlighet att dels förstå och på ett bättre sätt analysera nuläget för den romska gruppen, dels för att skapa relevanta aktiviteter för att säkerställa lika möjligheter.

I syfte att ytterligare utveckla våra analyser som ligger till grund för att våra insatser ska vara så effektiva som möjligt och utgå ifrån invånarens behov arbetar vi i nuläget med att utveckla uppföljning av analys i relation till minoriteter, främst den romska gruppen. I samverkan med stadens jurister arbetar vi med att ta fram strategier som beskriver hur vi kan arbeta med uppföljning utifrån juridiskt perspektiv i relation till minoritetsgrupper.

Ovan åtgärd kan även kopplas till åtgärd 2, analys.

Stadsledningsförvaltningen

Avdelningen för ekonomi och styrning har uppdaterat stödmaterialet för nulägeskoll med frågor om arbetet med lika möjligheter och anti-diskriminering. Stödmaterialet riktar sig till samtliga av stadens verksamheter på enhetsnivå. Syftet är att synliggöra lika möjligheter som en del av verksamhetsplaneringen, vilket också är ett viktigt perspektiv vad gäller verksamhetsutveckling. De frågor som lagts till i nulägeskollen är:

- Hur förebygger vi diskriminering?
- Missar vi att involvera någon grupp?
- Vilka får vara med och påverka verksamheten?



Frågorna berör både verksamheternas förebyggande arbete mot diskriminering samt hur olika målgrupper ges möjlighet till delaktighet och inflytande i verksamheten, vilket kan bidra till att synliggöra skillnader mellan olika målgrupper. På samma sätt har även stödet för förvaltningarnas nulägesanalyser på förvaltningsnivå uppdaterats med stödfrågor som berör lika möjligheter. I nuläget har ännu inte gjorts någon analys av om frågorna har gett effekter i form av att lika möjligheter i större utsträckning har integreras som ett perspektiv i förvaltningarnas och enheternas verksamhetsplaner. Genom att inkludera perspektiv kring lika möjligheter och diskriminering på flera nivåer och i flera processer av verksamhetsplaneringen, kan det också få effekt för hur mål formuleras och följs upp i de olika verksamheterna.

ANALYS

Åtgärd 2: Vi ska testa sätt att beskriva konsekvenser utifrån lika möjligheter i beslutsunderlag.

Ansvar för genomförande: alla förvaltningar och bolag

Miljöförvaltningen

Miljöförvaltningen utbildar medarbetare på förvaltningen i forskningsresultat om jämlik klimatomställning, exempelvis om skillnader i konsumtionsmönster och mobilitet, och lyfter upp frågan till politiken när vi talar om klimat- och energiplanen och klimatomställningsarbetet. Perspektivet om en jämlik klimatomställning kommer att arbetas in i den nya klimat- och energiplanen. Bland annat erbjuder nu miljöförvaltningen i samverkan med stadsledningsförvaltningen och FOU (Forskning och utveckling) en utbildning om jämlik omställning genom Critical Friends till anställda som ska arbeta med genomförande och planering av klimatomställningen. Forskarna ska också ge input på Klimat- och energiplanens (KEP) mål och åtgärder i om de verkar för en jämlik och rättvis omställning. Förhoppningen är att detta ska leda till att åtgärderna i KEP:en genomlysas av ett lika-rättigheters perspektiv. Effekt: vi har ökat medvetenheten och perspektivet ska analyseras och arbetas in i kommande KEP och utforma den efter perspektivet att genomföra en jämlik klimatomställning. Kopplas till åtgärd: 2 och 10.

Socialförvaltningen

Barnrättsprojektets syfte är att stärka socialförvaltningens bedömningar av barnets bästa i enskilda ärenden och öka barns delaktighet under hela ärendeprocessen. Projektet omfattar förvaltningens samtliga barnavårdsutredningar samt utredningar om vårdnad, boende och umgänge inom Familjerätten. Arbetet har haft sin utgångspunkt i artikel 2 i Barnkonventionen. I det stödmaterial som tagits fram lyfts alltid inledningsvis alla barns lika rätt till rättigheterna i Barnkonventionen genom



följande frågor: Finns det någon risk att det aktuella barnet inte får sina rättigheter tillgodosedda i den aktuella situationen? Till exempel på grund av föräldrars bristande förmåga, våldsutsatthet, funktionsnedsättning, socioekonomisk bakgrund, nyanländ till Sverige etc. På vilket sätt kan barnets rättigheter säkerställas på bästa sätt utifrån olika handlingsalternativ?

I nuläget har arbetet inneburit att ändringar i instruktioner och rutiner för BBIC-utredningar (Barnens Behov I Centrum). En mall för familjerättsliga utredningar testas och fler mallar för arbetet tas fram. Utbildning av medarbetarna kommer att ske för att underlätta och säkerställa arbetet utifrån förändringarna.

Stadsbyggnadsförvaltningen

Med processhjälp av konsulter (Liljewall arkitekter) har stadsbyggnadsförvaltningen tagit fram en modell för att hantera barnkonsekvensanalyser, BKA, i fysisk planering som är anpassad till Helsingborg. I mars 2023 inleddes arbetet med att konsulten höll en kunskapshöjande föreläsning om BKA och dialog med barn för kollegor inom staden. I april 2023 arrangerade vi en praktisk workshop i en mindre grupp för att ta fram teman och diskutera modellens praktiska upplägg.

Vårt pilotområde för modellen är Oceanhamnen och där har vi genomfört dialog och planpromenader. I april och maj mötte vi cirka 10 barn i mellanstadiet och 30 barn i gymnasiet vid två olika tillfällen, för att utvärdera och reflektera kring nuvarande stadsbyggnad i området. Deras medskick gav oss input till Barnkonsekvensanalys för kommande etapper av detaljplaner för Oceanhamnen samt ändring av översiktsplanen för Södra staden som konsulten har tagit fram och levererat.

Den framtagna modellen innehåller dels ett skriftligt metodstöd inklusive matriser, workshopinstruktioner, mallar med mera som stöd för när vi tar fram en BKA. Den innehåller även ett metodstöd för hur vi arrangerar dialog med barn och unga i stadsbyggnadsprojekt inklusive tips på bra verktyg, dialogmetoder, praktiskt genomförande med mera.

Modellen riktar sig främst till kollegor inom Helsingborgs stad som arbetar med olika slags stadsbyggnadsprojekt, det vill säga översiktsplaner, detaljplaner, lekplatsutveckling med mera. Stadens nätverk för barnrättsstrateger har önskat att höra mer om goda exempel på hur andra gör för att inhämta barn och ungas röster liksom delaktighet. Så i oktober kommer vi att sprida erfarenheter från processen med BKA för Oceanhamnen till gruppen. Därefter kan metodstöden vara tillgängliga för dem som vill öka sin kunskap, inspireras eller nyttja dem praktiskt i sitt arbete.

Inom stadsbyggnadsförvaltningen har vi länge arbetat med barns delaktighet i samband med översiktsplanering, utveckling av lekmiljöer med mera. Vår praktiska erfarenhet av BKA som verktyg har varit relativt begränsad och har ofta utförts av konsulter. Våra spontana reflektioner så här långt är att vi ska kunna genomföra vissa barnkonsekvensanalyser på egen hand med hjälp av en tydlig och strukturerad BKA modell liksom processbeskrivning. Metoden kräver kanske mer planering, tid och



resurser men kan också ge bättre kontroll i våra projekt. Vi tror också att det kan skapa mer kvalitet i våra processer för att öka barns delaktighet i samhällsplaneringen liksom att hjälpa oss att vara trygga i att på egen hand kunna genomföra bra och givande dialoger. Under hösten kommer vi att ta nästa steg med att utvärdera processen liksom implementera metodstödet till berörda kolleger på förvaltningen.

Att arbeta strukturerat med BKA i större projekt inom fysisk planering som har en direkt eller större påverkan på barn hjälper oss att synliggöra barns röster i våra beslutsprocesser och underlag samt ser till att deras medskick hanteras på ett jämlikt sätt där vi kan väga barnets bästa mot andra intressen.

Åtgärd 3: Vi ska presentera och analysera statistik som rör individer, utifrån kön och andra faktorer (till exempel ålder, funktionsnedsättning, stadsdel, utbildningsnivå, inrikes/utrikesfödd).

Ansvar för genomförande: alla förvaltningar och bolag

Skol- och fritidsförvaltningen

Skol- och fritidsförvaltningen har drivit ett projekt för att förbättra skolornas arbete mot kränkande behandling. Arbetet har omfattat samtliga verksamheter från förskola till gymnasieskola. En del i detta arbete har varit åtgärder för att bättre kunna registrera, följa upp och analysera kränkande behandling utifrån olika aspekter. Ett nytt digitalt verksamhetsstöd har införts för arbetet mot kränkande behandling. Det har medfört förbättrade möjligheter att kunna redovisa statistik utifrån fler parametrar såsom ålder, kön, när och var kränkningar sker, vad kränkningen består i exempelvis någon av de olika diskrimineringsgrunderna. Rapportering och redovisning sker till barn- och utbildningsnämnden månadsvis med fördjupade analyser två gånger per år.

Vi kommer framöver även att arbeta för att ta fram digitalt systemstöd för att skolorna ska kunna genomföra egna enkäter riktade till elever om deras upplevelser av kränkande behandling. Svaren kommer att ge underlag för att kunna följa upp, utvärdera, åtgärda samt förebygga kränkande behandling på våra skolor. Relaterar även till åtgärd 15.

Åtgärd 4: Vi ska genomföra insatser för att ta reda på olika gruppers erfarenheter och upplevelser av service och bemötande i kontakt med våra verksamheter.

Ansvar för genomförande: alla förvaltningar och bolag

Helsingborgshem

Helsingborgshem arbetar kontinuerligt med olika former av hyresgästdialoger. Detta är ett pågående arbete som finns i flera stadsdelar. Vi har ett omfattande trygghets-, sysselsättnings- och inkluderingsarbete som är ständigt aktuellt och i utveckling enligt de behov som finns på våra områden.

På Dalhem bedriver vi en specifik ungdomssatsning för att arbeta långsiktigt med ungdomar på glid med goda resultat. Ett antal av dessa har även fått anställning som badvärdar på vårt nyöppnade Drottninghögsbad.

2022 implementerades vårt innovativa och mycket uppmärksammade trygghets- och integrationsprojekt SällBo, där vi blandar en mix av 70-plussare, ensamkommande flyktingbarn och etablerade svenska unga vuxna. SällBo ger oss möjlighet till en ständig utveckling av bland annat hyresgästinflytande, kunskapsutveckling (ett flertal följeforskningsprojekt har involverats) och trygghet. På SällBo bor våra allra tryggaste och nöjdaste kunder, trots att fastigheten är belägen i ett av polisens riskområden (Fredriksdal).

Vård och omsorgsförvaltningen

Vård- och omsorgsförvaltningen har etablerat ett arbetssätt med kundresor för att bättre förstå kundernas upplevelser av våra tjänster. Förvaltningens ledningsgrupp har tagit beslut om att genomföra kundresor i samtliga verksamhetsområden. Under våren 2022 färdigställdes en kundresa inom LSS och sedan dess har en kundresa inom hemvården genomförts och ytterligare en planeras. Den genomförda kundresan inom hemvården har särskilt fokuserat på förloppet vid återgång till hemmet från en sjukhusvistelse och har omfattat semistrukturerade intervjuer med 16 kunder, med en spridning avseende kön och ålder (59-85 år). Parallellt med arbetet med intervjuer har vi samarbetat med företaget Parlametric, som med sin AI-analystjänst analyserat fritextsvar från 70 kunders enkätsvar vilket har gett ytterligare insikter om kundernas erfarenheter av våra tjänster. Arbetet har resulterat i en rapport och en presentation för berörda chefer och medarbetare som fick med sig tre frågor att svara på när man läste rapporten: "Vad lär vi oss av detta?", "Hur kan vi använda den här informationen?" samt "Hur gör vi alla delaktiga?". Det är ännu för tidigt att utröna vilka effekter arbetet med kundresan lett till. Något vi kan konstatera är att arbetssättet skapat engagemang och intresse hos involverade medarbetare för att använda sig av metoder med kundens behov i fokus även i det fortsatta utvecklingsarbetet. En lärdom är att vi i vår analys av materialet utifrån lika möjligheter behövt designa enkäten för att ge förutsättningar för att se skillnader i svaren mellan olika åldersgrupper och kön till exempel.

Utöver arbetet med kundresor har vi även delat i vårt systematiska kvalitetsarbete som ger oss information om erfarenheter och upplevelser av service och bemötande i kontakt med våra verksamheter. De nationella brukarundersökningarna inom LSS och "Vad tycker de äldre om äldreomsorgen" redovisar resultat uppdelat på kön. I undersökningar från 2022 går bland annat att utläsa att män generellt är mer nöjda än



kvinnor, både vad gäller hemvård och vårdboende. Inom LSS gruppboende uppges kvinnorna i högre utsträckning att de upplever omtanke från personalen och i högre grad trygghet i sitt boende jämfört med männen. En betydligt större andel män än kvinnor som bor i servicebostad inom LSS upplever att de får vara med och bestämma om saker som är viktiga i hemmet. Undersökningen går att ta del av i sin helhet med resultatet uppdelat efter kön, i tjänsten Kolada.

KOMMUNIKATION

Åtgärd 5: Vi ska utveckla vårt arbete med tillgänglig, normkritisk och inkluderande kommunikation.

Ansvar för genomförande: alla förvaltningar och bolag

Arbetsmarknadsförvaltningen

I syfte att kontinuerligt utveckla förvaltningens kommunikation arbetar vår kommunikationsavdelning med inkluderande aspekt i förvaltningens bildspråk med bred representation. Under 2023 har kommunikationsavdelningen bland annat:

- lanserat en kampanj där vi lyfter osynliga funktionshinder i både bild och text,
- verkar för ett du-tilltal i kommunikationen,
- använder en mix av kanaler för att information och kommunikation ska nå alla oavsett vilket sätt en bäst tar till sig det.

Förutom ovan har kommunikationsavdelningen under 2023 utvecklat klarspråksarbetet ytterligare och kommer med start hösten 2023 genomföra fysisk verkstad som syftar till att stötta medarbetare genom att man kan komma och få stöd och hjälp med sina texter.

Miljöförvaltningen

Miljöförvaltningen prioriterar uppdraget om förenklad myndighetskommunikation i verksamhetsplanen och har tagit fram bildstöd till livsmedelskontrollen och till undervisningen som miljöverkstaden bedriver. Vi är i ett teststadium av bildstödet. Vi använder ett språk som är enkelt att förstå i våra beslut och i vår kommunikation med verksamhetsutövare, ett arbete som ständigt utvecklas. Tanken är att vi ska fortsätta utveckla bildstödet på webben också. Förväntade effekt: alla ska förstå exempelvis ett myndighetsbeslut och vad de ska göra. Målgrupperna är verksamhetsutövare som har



behov av lättförståelig information inom olika områden, samt till barn och unga som utbildas inom miljöverkstaden. Kopplas till åtgärd: 1 och 5.

Stadsbyggnadsförvaltningen

Helsingborg stad, enheten för Gestaltning och projektering, har tillsammans med ett företag som heter Handiscover tagit fram en tillgänglighetsguide för stadens större lekplatser. Tanken är att synliggöra information om tillgänglighet på stadens lekplatser. Det kan vara information som; hur långt är det från en handikapparkering till lekplatsen, finns där en tillgänglig toalett, hur hög är kompisgungan från marken och är det ett mark-material under så jag kommer fram med min rullstol, finns det ledstråk, finns det björkar eller annan växtlighet som kan påverka min allergi och finns det överhuvudtaget lekutrustning som jag kan använda.

Tillgänglighetsguiden finns att nå på stadens hemsida och beskriver information med symboler, foton och beskrivande text. Vår hypotes är att denna typ av information kommer att medföra att familjer besöker lekplatser de vanligtvis inte brukar besöka. Vår förhoppning är att denna information även ska synliggöra lekplatsernas olika utbud vilket underlättar för dem som har vissa begränsningar att välja vilken lekplats de får ut störst delaktighet och lekvärde på.

Att känna sig trygg är en viktig pusselbit för att familjer som lever med funktionsnedsättningar ska våga ta del och röra sig i det offentliga rummet. Information om hur en specifik plats ser ut, ger förkunskap och trygghet att våga besöka nya platser vilket skapar större rörelsefrihet och upptäckarglädje. Arbetet med inventering av stadens större lekplatser har pågått sen januari 2023. I maj lät vi en referensgrupp, med familjer som har en familjemedlem som lever med en funktionsnedsättning, testa en demo av tillgänglighetsguiden. De gav feedback innan vi lanserade tjänsten på stadens hemsida under augusti 2023.

Hittills har vi inte kunnat se några större effekter mer än den positiva respons vi har fått från referensgruppen som vi har arbetat med. Dock har flera kommuner i Familjen Helsingborg intresserat sig för Tillgänglighetsguiden och ett samarbete har påbörjats där tanken är att implementera denna typ av tjänst även i andra kommuner.

INKLUDERA FLER

Åtgärd 6: Vi ska arbeta aktivt för att våra verksamheter och dialoger ska nå fler grupper av människor, i synnerhet de som idag deltar i mindre utsträckning.

Ansvar för genomförande: arbetsmarknadsförvaltningen, kulturförvaltningen, skol- och fritidsförvaltningen, socialförvaltningen, stadsbyggnadsförvaltningen, stadsledningsförvaltningen, vård- och omsorgsförvaltningen



Kulturförvaltningen

2023 beslutade kulturdirektören och vård- och omsorgsdirektören om en gemensam plan för kultur och hälsa för att i samverkan utveckla möjligheterna till såväl digitala som fysiska kulturupplevelser på stadens LSS- och vårdboenden.

Kulturförvaltningen har tagit initiativ till en bred samverkan om att utveckla och kommunicera fritidsutbudet för barn och unga med funktionshinder. VOF, SFF och PART är övriga samverkansparter. Tre huvudspår har identifierats i utvecklingsarbetet: kompetensutveckling, kontaktytor och hållbara samverkansstrukturer.

Aktivitet förebygger är ett hälsofrämjande och förebyggande arbetssätt för att förbättra barns fysiska och psykiska hälsa. Arbetssättet bygger på samarbete mellan kommun, civilsamhälle och näringsliv. Det långsiktiga målet är att stadens barn och unga har lika möjlighet att under skoltid prova på organiserad fritidsverksamhet som de sedan kan fortsätta med under sin fritid. En organiserad fritidsverksamhet avses i detta sammanhang vara en schemalagd verksamhet på fritiden som är öppen för alla som vill vara med och pågår minst en gång i veckan, inom områdena idrott, natur och kultur. Särskilt fokus läggs på att utforma modellen så att barn med stödinsatser utifrån Lagen om stöd och service (LSS) omfattas av lika möjligheter.

Projektets mål är att tillsammans med barn och relevanta aktörer från kommun, region och civilsamhälle, utveckla och testa en Helsingborgsmodell som bygger på Aktivitet förebygger. Projektet startades hösten 2022 och leds av elevhälsan inom skol- och fritidsförvaltningen i samarbete med fr.a. kulturförvaltningen, Fritid Helsingborg och [PART](#) som också finansierar projektet.

Miljöförvaltningen

Miljöförvaltningens avdelning för miljöutbildning och beteendepåverkan utvecklar och genomför en miljöutbildning för SFI-studerande. Förväntad effekt: nya svenskar ska få grundläggande miljökunskaper och knyta an till naturen och därigenom lära sig svenska. Kopplas till åtgärd: 1 och 6.

Skol- och fritidsförvaltningen

Skol- och fritidsförvaltningen har uppmärksammat att andelen barn som börjar förskolan har sjunkit då en del grupper av föräldrar i lägre grad väljer att låta sina barn börja i förskola. Vi vet genom forskning att förskolan har positiv påverkan på barns språkutveckling, och därmed barns fortsatta skolgång. Inte minst gäller detta för de barn som inte har svenska som modersmål. Det är därför angeläget att nå dessa



föräldrar och visa på vad förskolan kan erbjuda och på vilket sätt förskolan kan gagna deras barns utveckling. Förvaltningen har på olika sätt tagit kontakt med föräldrar vilket har lett till att fler barn har börjat förskolan.

Socialförvaltningen

Familjen läser – för en mer jämlik skolstart. Vi vet att det är av stor vikt att barn kan läsa vidare efter grundskolan och fortsätter in på gymnasiet. Vi vet också att detta minskar riskerna för framtida utanförskap. Den faktor som främst förklarar barnens skolframgångar är föräldrarnas utbildningsnivå. Hälften av de barn vars föräldrar har grundskola eller lägre utbildningsnivå saknar behörighet till gymnasiet. *Familjen läser* vänder sig i första hand till familjer med förskolebarn som har risk att inte lyckas i skolan. Vårt fokus är att förskolans femåringar ska ha knäckt läskoden och lärt sig grunderna i matematik innan de börjar förskoleklass. Det ger dem, utöver själva förmågan, ett stärkt självförtroende och en god tilltro till att lyckas i skolan.

Tillsammans med föräldrar och övriga samarbetspartners prövas även olika möjligheter att öka skolförälderkompetensen. Under detta år har nya arbetssätt testats med öppna mötesplatser på Planteringen och Fredriksdal. Piloten till föräldracirkeln "Lyckas i skolan" har genomförts, där alla föräldrar uppgav att de fått kunskap om hur de kan stötta sina barn i skolan. Engagemanget hos föräldrarna är högt. Efter initiativ från två föräldragrupper utvecklar vi ett nytt projekt som ska utbilda språksvaga föräldrar i hur de ska kunna stötta sina barn med skolarbete i klass F-3. Resultaten har varit mycket goda – med något undantag har alla barn "knäckt läskoden" före skolstart. Även de långsiktiga resultaten är goda då nästan alla barn från tidigare års insatser hade bibehållen läsförmåga när de kartlades av sin nuvarande skola. Mer info finns här: [Familjen läser - för en mer jämlik skolstart | Öppnasoc \(helsingborg.se\)](#)

Stadsbyggnadsförvaltningen

Bygglovsenheterna arbetar aktivt för att nå ut till fler målgrupper. Tidigare år har vi haft rådgivning på stadsbiblioteket, Väla och Bomässan på Helsingborgs Arena. Under 2022 provade vi att röra oss mer söderut i staden. Den 28 mars 2022 deltog vi i samverkan med Helsingborg City på en träff med verksamheter på Söder tillsammans med andra myndighetsområden. Det var Näringsliv och destinationsutveckling tillsammans med Platssamverkan Ålskade Söder som höll i mötet tillsammans med miljöförvaltningen (livsmedel samt miljö- och hälsoskydd), stadsbyggnadsförvaltningen (bygglov), socialförvaltningen (tillståndstillsynsenheten) och Räddningstjänsten i Skåne Nordväst.

Vi informerade om när det kan krävas bygglov eller anmälan och hur de enklast kommer i kontakt med oss. Med på mötet fanns en tolk så att vår information skulle kunna nå ut till alla. Vid detta tillfälle hade vi många besök.



Den 26 oktober 2022 flyttade vi ut vår rådgivning med drop-in till containern på GA Torg, Söderrummet. Tyvärr fick vi här inte lika många besökare som när vi träffade företagare. Inbjudningarna till träffen med företagare på Söder delades ut personligen och var även översatta till arabiska, medan inbjudan till rådgivningen i Söderrummet endast publicerades i sociala medier. Vi tar med oss lärdomen om att det kan vara framgångsrikt att personligen bjuda in de som vi verkligen vill nå och att det skapar värde att vi har tolk med oss eller medarbetare som kan prata flera olika språk. Vi drar även lärdomen om hur viktigt det är att vi fortsätter att erbjuda personlig rådgivning och strävar efter att göra vår myndighetsutövning mindre byråkratisk och mer tillgänglig och personlig.

Vi kommer framåt att fortsätta att försöka möta stadens invånare och företagare på nya platser i staden och planerar för rådgivningstillfällen i våra byar och stationsorter. Att ge alla stadens företag och invånare lika möjligheter innebär att vi behöver bemöta dem olika, anpassa vår rådgivning och information, utifrån deras behov. Genom att röra oss utanför stadsbyggnadshuset, där invånarna och företagen lever och verkar, kan vi fånga upp dem som inte i lika stor utsträckning söker sig till oss för rådgivning i vanliga fall.

Stadsledningsförvaltningen

I samband med framtagning av en utvecklingsplan för Karantänen-tomten intill Gröningen i centrala Helsingborg har stadsledningsförvaltningen under 2022 genomfört dialoger. Syftet har varit att skaffa kunskap om hur helsingborgarna ser på platsen och vad som kan göra den bättre. Målsättningen var att nå ut till hela staden då det är en plats som nyttjas av en bred målgrupp. När dialogsvaren analyserades visade det sig att de flesta som deltagit i dialogen bodde i närområdet. Invånare under 25 år och över 75 år var underrepresenterade precis som svar från invånare bosatta i områden med socioekonomiska utmaningar samt områden utanför centrala Helsingborg. Istället för att nöja sig med de svar som kommit in beslutade arbetsgruppen att genomföra fler dialogtillfällen på andra platser i staden för att nå ut bredare. Till förbipasserande på bland annat GA-torg ställdes frågan till invånare om man brukade besöka Gröningen och därefter fördes samtal om platsens utveckling.

Genom att tänka om och göra annorlunda kunde ett bredare och mer kvalitativt underlag samlas in där fler helsingborgare gavs möjlighet till involvering och delaktighet. Att sedan analysera svarsunderlaget utifrån faktorer som kön, ålder och bostadsområde gav en bredare analys av målgruppen. En viktig insikt från detta arbete är betydelsen av att stanna upp under processen och analysera vilka invånare vi faktiskt möter. Är de underlag vi samlar in representativt för en bredare målgrupp? Eftersom människor har olika förutsättningar behöver vi arbeta proaktivt i dialogerna för att säkerställa ett brett deltagande av alla som kan tänkas ha intresse i den fråga som vi vill föra dialog om. När vi lyckas med det har vi inte enbart gett människor möjlighet att tillvarata sina demokratiska rättigheter. Vi får också fram ett bättre och mer trovärdigt beslutsunderlag från dialogen. Det bästa beslutsunderlaget är ett underlag som representerar många olika perspektiv och grupper och som



beslutsfattare vågar lita på. Då får dialogen effekt och blir på riktigt ett sätt för invånare att ha inflytande i kommunala frågor. Insatsen berör främst diskrimineringsgrunderna kön och ålder samt socioekonomi och relaterar även till åtgärd 3 och 5.

Vård och omsorgsförvaltningen

Vård- och omsorgsförvaltningen har genomfört en kundresa för anhängstödet genom enkäter samt djupintervjuer. För att få ökad kännedom om hur vi kan fortsätta arbetet med att nå ut samt skapa aktiviteter utifrån invånarnas önskemål och behov, har en kundresa genomförts med anhänga som målgrupp. Resultatet är presenterat i en rapport och ligger till grund för det fortsatta arbetet med att utveckla anhängstödet i förvaltningen. Lärdomar och erfarenheter från den genomförda kundresan har bland annat inneburit nya riktade aktiviteter i verksamhetsplanen samt i utbudet som anhängstödet erbjuder utifrån målgruppens breda behov och önskemål. Anhängstödet arbetar aktivt och i dialog med att nå framför allt tre nya grupper som konstaterats underrepresenterade i kontakt med anhängstödet. Dessa har varit anhänga till personer med stöd inom ramen för LSS, anhänga med utländsk bakgrund som har bristfälliga eller inga kunskaper i svenska språket, samt hantering av frågan om barn som anhänga.

Under våren och sommaren 2023 har vi marknadsfört vår förebyggande verksamhet på flera olika platser, till exempel stadens vänskapsbänkar, Söderrummet på Gustav Adolfs torg och Biblioteksbussen genom ett samarbete med kulturförvaltningen. Genom dessa aktiviteter nådde vi ut med information till invånare som inte hade kännedom om oss tidigare. En lärdom är att vi når bäst ut till invånare genom att koppla ihop oss med andra verksamheter dit invånaren har ett annat ärende, som till exempel biblioteksbussen.

Helsingborgshem

Helsingborgshem har drivit invånarlabbet på Planteringen inom ramen för "Den utforskande staden", där vi testat nya metoder med invånare och inbäddade forskare i syfte att inkludera personer som är underrepresenterade i stadens dialogarbete. (<https://fou.helsingborg.se/projekt/invanarlabbet/>). Detta arbete har resulterat i ett ökat engagemang och vi har numera ett mycket aktivt stadsdelsnätverk på Planteringen där offentliga aktörer och civilsamhällesaktörer samverkar.

Vi har skapat referensgrupper på Drottninghög, som består av handplockade hyresgäster från vitt skilda målgrupper i syfte att nå en så bred representation som möjligt. På detta sätt har vi kunnat anpassa och prioritera våra satsningar utifrån invånarnas behov och önskemål.



Vi har haft en utbildning i interkulturell kommunikation för våra hyresgäster i SällBos lokaler, i syfte att öka hyresgästernas kunskaper inom området.

Vi deltar i ett IOP på Planteringen tillsammans med Rädda Barnen, RF SISU Skåne och stadens förvaltningar i syfte att bland annat förebygga kriminalitet och utanförskap bland barn och unga i stadsdelen. Genom att arbeta med barnen har vi också nått föräldrarna och erbjuder numera även föräldrautbildningar etc.

Vi samverkar med andra fastighets- och bostadsaktörer i olika nätverk, på bland annat Söder, Planteringen och Drottninghög för att tillsammans lyfta stadsdelarna, utbyta erfarenheter och rikta insatser där de gör skillnad.

På Håkan Lundbergs gata 17-25 har vi under 2022 startat en riktad dialoginsats där samtliga hyresgäster erbjudits djupintervjuer i syfte att öka tryggheten i fastigheten (en majoritet deltog). Ett antal av dessa har även fått fördjupat stöd av Helsingborgshems coacher i syfte att få en varaktig försörjning.

Åtgärd 7: Vi ska se till att våra lokaler och aktiviteter är inkluderande och tillgänglighetsanpassade samt att vi tydligt kommunicerar ut den informationen.

Ansvar för genomförande: fastighetsförvaltningen, Helsingborgshem, Hasab, kulturförvaltningen, skol- och fritidsförvaltningen, socialförvaltningen, stadsbyggnadsförvaltningen, stadsledningsförvaltningen, vård- och omsorgsförvaltningen

Fastighetsförvaltningen

Fastighetsförvaltarna på fastighetsförvaltningen har i sitt uppdrag att genomföra verksamhetsdialoger med sina hyresgäster 1-2 gånger per år. I mötet med verksamheterna diskuteras om och hur lokalerna behöver anpassas så att alla kan delta i verksamheterna som bedrivs i lokalerna. Detta handlar i huvudsak om lokalernas fysiska förutsättningar, som till exempel om det finns trösklar, hissar och hörslingor. Syftet är bland annat att belysa vikten av inkludering och därmed även tillgänglighetsanpassning för alla stadens invånare. Övergripande krav på tillgänglighet och användbarhet för personer med nedsatt rörelse- eller orienteringsförmåga finns i plan- och bygglagen (PBL) samt i plan- och byggförordningen (PBF). Tillgänglighetskraven i PBL och PBF förtydligas i tillämpningsföreskrifter, bland annat i Boverkets byggregler (BBR) och dessa tillämpas av fastighetsförvaltningen i samband med till exempel ny- eller ombyggnad.



Kulturförvaltningen

Helsingborgs bibliotek gör en del olika aktiviteter för målgruppen personer med funktionsnedsättning, både för barn och vuxna. Detta görs bl.a. genom ett projekt för "stärkta bibliotek" där vi har fokus på att göra biblioteket mer tillgängligt för personer med kognitiv funktionsnedsättning. Det har gällt t.ex. översyn av den fysiska och kognitiva tillgängligheten i våra lokaler så som skyltning, belysning och hur möbler står placerade osv. Vi har köpt in mycket koncentrationshjälpmedel som finns på alla bibliotek så som hörselkåpor och taktila leksaker. Vi har även jobbat med att utöka samarbetet med andra aktörer inom staden. Vi har startat ett samarbete med VOF där vi försöker att få till 1-2 träffar per termin där några från biblioteket har varit med på en kvällsaktivitet på Jutan och DV Media och visat olika saker så som green screen, VR och tv-spel, samt informerat om Legimus (tal- och punktskriftsböcker) och hjälpt till med fondsökning. Vi har sagostunder med TAKK-tecken och vi har även haft "TAKK-fika" för personalen för att lära sig lite vardagliga tecken som kan vara till användning i bemanningssituationer. Vi har nyligen startat en läsecirkel för vuxna med kognitiv funktionsnedsättning. Vi erbjuder även hjälp med Legimus och talböcker. Vi planerar att i höst starta målgruppsöppet för personer med funktionsnedsättning, att de får vara på stadsbiblioteket i två timmar innan det öppnar för allmänheten, så att de som har behov av det kan få det lite lugnare och mer uppmärksamhet.

Helsingborgs museum och Helsingborgs stads äldreboenden har ett samarbete som heter "Minns med alla sinnen". Sex vårdboenden är aktiva i detta samarbete som innebär att hyresgäster och vårdpersonal på äldreboenden besöker Fredriksdal och deltar i skraddarsydda aktiviteter. Urvalet av teman på aktiviteterna har tagits fram utifrån hyresgästernas önsknings och förutsättningar.

Nytt på Fredriksdal för 2023 är "Aktivitet 65+" som vänder sig till äldre på LSS-boenden samt aktiviteter för anhöriga till LSS-boende. De kommer då tillsammans med de vårdboende och personalen.

En del av kulturskolans körverksamhet är direkt riktad till barn med olika funktionsvariationer. Kulturskolans prova på-dagar har två helt egna dagar för barnen från anpassad skola som är anpassad för just deras behov.

Tema funktion på Dunkers kulturhus är en vecka av kulturupplevelser och uttryck med fokus på personer med funktionsvariationer och speciella behov. Veckans innehåll skapas tillsammans med och för målgruppen. I Tema funktion synliggörs allas rätt till olika sorters kulturupplevelser och möjlighet till eget skapande. Under en hel vecka kan man ta del av kreativa workshops, intressanta föreläsningar, utställningar, teater och dansföreställningar. Arrangemanget är ett samarbete mellan skol- och fritidsförvaltningen, vård- och omsorgsförvaltningen och kulturförvaltningen i Helsingborg. Kulturskolan har också en anställd som arbetar uteslutande med målgruppen funktionshindrade.

Dunkers kulturhus är HBTQI-certifierat av RFSL. HBTQI-certifiering innebär att personal har gått en utbildning för att bättre förstå och kunna motverka skadliga



normer. Det gör vi för att vi vill göra Dunkers kulturhus till en trygg plats för alla. HBTQI-certifieringen är en bekräftelse på att Dunkers kulturhus arbetar strategiskt och målinriktat i syfte att erbjuda ett respektfullt bemötande av de som besöker verksamheten och en god arbetsmiljö för anställda utifrån ett hbtq-perspektiv. Certifikatet är nu förlängt och gäller till juni 2026.

Skol- och fritidsförvaltningen

I juni 2022 fattade fritidschefen beslut om att starta ett arbete för att genomlys och inventera tillgängligheten på idrotts- och fritidsanläggningar som Fritid Helsingborg har ansvar för. Projektledare tillsattes, som i samverkan med DHS Helsingborg, tog fram underlag för inventeringen.

I uppdraget ingick även att sätta samman checklistor som personalen kan använda för löpande uppföljning och kontroll av fysisk tillgänglighet på anläggningar. Vidare togs plan för utbildning av anläggningspersonal i frågor kopplat till plan för lika möjligheter med särskilt fokus på tillgänglighetsanpassning av lokaler. Inventering har genomförts på flertalet idrottsanläggningar, vilket inkluderar sporthallar, ishall och idrottsplatser. Även lokaler för öppen fritidsverksamhet inom Ung Fritid har besökts. En rapport med resultat av inventeringen av sporthallarna är upprättad. Rapporten bygger på tillsyn som är gjorda utifrån checklistan som tagits fram i projektet. Som en följd av uppdraget har kontroll av tillgänglighetsanpassning av idrottsanläggningar blivit en del av verksamhetens rutiner. Genom att integrera denna kontroll med årsplaneringen för det systematiska brandskyddsarbetet, SBA, underlättas uppföljningen och blir regelbundet återkommande.

I Ung Fritid har tillgänglighet till aktiviteter lyfts på arbetsplatsträffar och verksamhetsmöten. Vi har diskuterat och analyserat de aktiviteter vi erbjuder utifrån vem som kan och känner sig välkommen att delta. Arbetet har lett till att vi dels anpassar aktiviteter för att kunna fungera för deltagarna och dels att vi tydligt kommunicerar vad en aktivitet innebär, och vem den vänder sig till.

Inkludering och tillgänglighetsanpassning är, och måste vara, ständigt aktuella frågor. Vi har, genom att sätta fokus på frågorna, stärkt vårt arbete, men har fortfarande mycket att lära och göra.

Stadsledningsförvaltningen

Föreningssamordnarna på Kontaktcenter arrangerar årligen föreningskonferenser inom den lokala överenskommelsen mellan stad och föreningsliv. I arbetet med konferenserna har vi utifrån plan för lika möjligheter fokuserat mer på tillgängligheten, representationen i programmet och ställt oss nya frågor i planeringen för att öka inkluderingen. Vilka är våra målgrupper och hur ser deras behov ut? Hur kan vi nå fler eller mer rätt genom att fokusera på tillgänglighet?



Vi har använt oss av föreningslivet för att få hjälp att se över tillgängligheten, till exempel hur konferenser kan bli tillgängliga både för de med ledarhund och de med allergiproblem samt hur alla ska kunna ta till sig information. De föreningar som engagerar sig inom tillgänglighet har i flera fall redan framtagna rutiner som andra kan använda sig av.

Genom att göra analyser utifrån lika möjligheter i planering av ett möte, konferens eller annat evenemang så kan vi synliggöra olika gruppers behov och förutsättningar. Det finns mycket kompetens och erfarenheter i föreningslivet när det kommer till tillgänglighet och inkluderingsfrågor. Det är också viktigt att tänka på att tillgänglighet inte bara handlar om att undanröja fysiska hinder och se till att det finns till exempel ramper, tillgängliga toaletter, hissar. Det finns även andra hinder så som digital kompetens, bemötande, anmälningavgifter, språk och möjlighet att ta sig till arrangemanget.

Det är inte säkert att vi lyckas uppfylla tillgänglighet för precis alla individer men det är viktigt att göra en medveten analys i planering och uppföljning av ett arrangemang. Vi vill också utveckla vårt arbete med att tydligt kommunicera ut i inbjudningar om tillgängligheten i lokalen och arrangemanget, så att deltagare är medvetna om förutsättningarna.

Insatsen relaterar till även till åtgärd 8 och berör samtliga diskrimineringsgrunder.

Helsingborgshem

Helsingborgshem har ett antal mötesplatser runt om i staden, bland annat Kulturpunkten på Dalhem, @Plantan på Planteringen och det nyöppnade @Söder på Söder. I dessa tillgängliga lokaler möjliggör vi aktiviteter i stadsdelar där civilsamhället och föreningslivet är relativt begränsat. På Dalhem har vi sett mycket positiva effekter, då Kulturpunkten bidragit till att fler föreningar kunnat etablera sig och utveckla sin verksamhet.

På @Söder har vi i samverkan med Socialförvaltningen (Omtanke Helsingborg, <https://dialog.helsingborg.se/omtankehelsingborg>) utvecklat ett så kallat pratcafé för att förebygga ofrivillig ensamhet med mycket goda resultat. @Söder är en träffpunkt som inte är beroende av engångsmedel och som möjliggör en långsiktig satsning för Söder. Vi har även ett fördjupat med Inva-Sam, där vi tillsammans med hyresgästerna har erbjudit både läxhjälp och after-schoolaktiviteter som utvecklats efter behov.

SAMVERKAN MED CIVILSAMHÄLLET

Åtgärd 8: Vi ska öka samverkan med civilsamhället om insatser för antidiskriminering och lika möjligheter.



Ansvar för genomförande: arbetsmarknadsförvaltningen, kulturförvaltningen, skol- och fritidsförvaltningen, socialförvaltningen, stadsbyggnadsförvaltningen, stadsledningsförvaltningen, vård- och omsorgsförvaltningen

Åtgärd 9: Vi ska erbjuda kunskaps- och metodstöd till föreningar i arbetet för lika möjligheter och inkludering.

Ansvar för genomförande: arbetsmarknadsförvaltningen, kulturförvaltningen, skol- och fritidsförvaltningen, socialförvaltningen, stadsledningsförvaltningen

Arbetsmarknadsförvaltningen

Inom ramen för föreningsbidrag har vi arbetat aktivt med att utveckla struktur och verkställa beslut om att alla samverkande föreningar ska genomföra en styrelseutbildning som syftar till att ge information om hur en förening ska verka demokratiskt som i sin tur ska bidra till lika möjligheter och inkludering.

Åtgärd 10: Vi ska kontinuerligt lyfta frågor om antidiskriminering och lika möjligheter i kommunala råd, samråd med nationella minoriteter, brukarråd samt möten med civilsamhället och invånare.

Ansvar för genomförande: alla förvaltningar och bolag

Åtgärd 11: Vi ska i samverkan med civilsamhället utveckla invånarnas möjligheter till rådgivning och vägledning i frågor som rör mänskliga rättigheter och diskriminering.

Ansvar för genomförande: arbetsmarknadsförvaltningen, kulturförvaltningen, skol- och fritidsförvaltningen, socialförvaltningen, stadsledningsförvaltningen, vård- och omsorgsförvaltningen

FÖRETAG

Åtgärd 12: Vi ska utveckla arbetet kring antidiskriminering, tillgänglighet och mänskliga rättigheter i inköp och upphandling.

Ansvar för genomförande: alla förvaltningar och bolag



Fastighetsförvaltningen

Staden spelar en viktig roll som inköpare för att de företag som levererar varor och tjänster till Helsingborgs stad ska bidra till lika möjligheter. Vi följer LOU och dess principer i våra ramavtal, serviceavtal och driftavtal. Fastighetsförvaltningen har under det sista året startat ett samarbete med arbetsmarknadsförvaltningen där gemensam överenskommelse kring dialogskrav i samband med upphandling har tagits fram. Dialogskrav innebär att arbetsmarknadsförvaltningen bereds möjlighet att träffa våra avtalade parter och samtala kring integration av individer som står utanför arbetsmarknaden på arbetsplatsen. Därmed ökar förståelsen för komplexiteten kring dessa utmaningar hos våra avtalade parter.

Åtgärd 13: Vi ska utveckla hur det företags- och näringslivsfrämjande arbetet kan bidra till lika möjligheter.

Ansvar för genomförande: arbetsmarknadsförvaltningen, miljöförvaltningen, socialförvaltningen, stadsbyggnadsförvaltningen, stadsledningsförvaltningen

Åtgärd 14: Vi ska öka samverkan med näringslivet om insatser för antidiskriminering och lika möjligheter.

Ansvar för genomförande: alla förvaltningar och bolag

Vård- och omsorgsförvaltningen

Arbetet för ett demensvänligt Helsingborg påbörjades 2019 som en del av H22-initiativet Den (ut)forskande staden, ett samarbete mellan flera förvaltningar i staden tillsammans med akademien genom Lunds Universitet. Demenssjukdom, eller kognitiv sjukdom som det också benämns, är en av våra stora folksjukdomar och cirka 2300 helsingborgare är drabbade idag. Förekomsten ökar drastiskt efter 80 års ålder och med tanke på den demografiska utvecklingen vi står i och inför, kommer antalet drabbade att öka. Långt ifrån alla som lever med kognitiv sjukdom bor i särskilt boende, de allra flesta bor hemma och behöver lika goda förutsättningar som andra att ta del av samhället.

Arbetet med demensvänliga utemiljöer i det offentliga rummet har arbetats fram i samarbete mellan professionerna och med utgångspunkt i involvering av målgrupp och anhöriga. Efter H22 har satsningen fortsatt med stöd av medel från Vinnova i projektet *Tillsammans bygger vi den omtänksamma staden: Innovation i samverkan för*

ett demensvänligt Helsingborg. Med utgångspunkt i lärdomar från målgruppens behov i offentliga utomhusmiljöer testar vi vår hypotes om att tillgången till toalett kommer att öka förekomsten av vistelse i den demensvänliga miljön Minnenas och kunskapens trädgård. Projektet innebär ett samarbete med en leverantör av offentliga toaletter som tar del av våra medarbetares kunskap om kognitiv sjukdom och målgruppens behov av lösningar. Behoven undersöks av vårdinnovatörer som med hjälp av olika designmetoder arbetar fram förslag på lösningar som är ändamålsenliga för målgruppen.

Toaletten beräknas gå i bruk under våren 2024, och kommer att utvärderas dels genom kvalitativa undersökningar med målgrupp och anhöriga, men även genom sensorer som ger information om vistelsetid och rörelsemönster i Minnenas och kunskapens trädgård. Projektet arrangerar flertalet lärandeforum för att dela med oss av olika initiativ på temat demensvänligt samhälle, ett forum som når ett stort antal kommuner, regioner och organisationer som är aktiva på området. Genom att sätta arbetet med ett demensvänligt samhälle på kartan och prata om bakgrunden till varför vi behöver arbeta proaktivt för att möta målgruppens behov bidrar vi till ökad kunskap om målgruppens behov och ökar tillgängligheten i offentliga miljöer.

SKOLAN

Åtgärd 15: Vi ska utveckla och stärka stödet till personal i förskolor, skolor och fritidshem i deras demokrati- och värdegrundsuppdrag med särskilt fokus på de sju diskrimineringsgrunderna.

Ansvar för genomförande: skol- och fritidsförvaltningen, socialförvaltningen

FÖREBYGGA VÅLD

Åtgärd 16: Vi ska stärka det förebyggande arbetet mot våld i nära relationer.

Ansvar för genomförande: arbetsmarknadsförvaltningen, Helsingborgshem, skol- och fritidsförvaltningen, socialförvaltningen, stadsledningsförvaltningen, vård- och omsorgsförvaltningen

Fastighetsförvaltningen

Social förtur för personer som utsätts för våld i nära relation infördes 1 januari 2023. Fastighetsförvaltningen ingår i styrgruppen för social förtur tillsammans med socialförvaltningen, arbetsmarknadsförvaltningen samt Helsingborgshem.



Våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck är frågor som handlar om rätten till trygghet, hälsa och jämställdhet. För många som är utsatta för våld i nära relationer är tillgången till en alternativ bostad avgörande för huruvida de lyckas ta sig ur utsattheten eller inte. Social förtur genom stadens bostadssociala insatser och genom Helsingborgshem är numera implementerat arbetssätt i staden. Nämnda förvaltningar och bolag samverkar intensivt och engagerat för att underlätta målgruppens väg mot en tryggare bostad och därmed bättre livskvalité. Nya säkra kommunikationsvägar har tagits fram för att minimera risk för missförstånd och feltolkningar inom vår samverkan i staden.

Socialförvaltningen

En trygg bostad är många gånger en förutsättning för att våldsutsatta ska kunna skapa en ny tillvaro fri från våld, för sig och sina barn. Social förtur i bostadskön är en av satsningarna som staden gör för att växla upp arbetet mot våld i nära relation. Vi arbetar också vidare med att utöka det våldsförebyggande arbetet och öppnar ett Familjefridscentrum tillsammans med polis, åklagare och region samt andra kommuner i Familjen Helsingborg. Social förtur till bostad vänder sig till alla vuxna helsingborgare som utsatts för hot eller våld av partner eller annan närstående. För att få social förtur ska personen varit folkbokförd i kommunen i minst ett år. Hen behöver också stå i det kommunala fastighetsbolaget Helsingborgshems bostadskö, eftersom den egna kötiden alltid används i första hand för att få en bostad. Hittills har ca tio ärendet varit föremål för social förtur. Vidare har ett arbete påbörjats med att skapa ett kunskapsunderlag. Olika workshops har genomförts med civilsamhället.

Åtgärd 17: Vi ska utveckla arbetet med att identifiera och förebygga hatbrott.

Ansvar för genomförande: arbetsmarknadsförvaltningen, fastighetsförvaltningen, Helsingborgshem, skol- och fritidsförvaltningen, socialförvaltningen, stadsbyggnadsförvaltningen, stadsledningsförvaltningen, vård- och omsorgsförvaltningen

HELSINGBORGS STAD SOM ARBETSGIVARE

Har ni de senaste tre åren gjort några satsningar utifrån lika möjligheter, mångfald eller inkludering i era verksamheter? Det kan till exempel handla om att förebygga diskriminering, främja likabehandling eller satsningar inom arbetsmiljöområdet eller rekrytering.

Har ni arbetat internt med kompetensutveckling kring till exempel normer, attityder eller bemötande i era verksamheter? Beskriv kort vad ni gjort, effekter och lärande.

Arbetsmarknadsförvaltningen

Under 2022 har arbetsmarknadsförvaltningen tagit fram organisatorisk- och social arbetsmiljöenkät (OSA- enkät) med frågor kopplade till bemötande, normer och attityder. Syftet med enkäten är dels att ge stöd och förbättra den psykosociala arbetsmiljön för förvaltningen, dels att underlätta för chefer och medarbetare att ha konstruktiva dialoger inom ämnet. Enkäten skickades ut till samtliga medarbetare på förvaltningen under 2022 samt 2023.

I syfte att utveckla och möjliggöra den interna kompetensutvecklingen för samtliga medarbetare har förvaltningen arbetat kontinuerligt med att öka tillgängligheten för medarbetare att ta del av plattformen Hbg learns.

Fastighetsförvaltningen

Viktiga aspekter för lika möjligheter är kunskap om vårt uppdrag och vilka vi finns till för samt en välfungerande kultur på arbetsplatsen där alla får och vill komma till tals.

Förvaltningen har utforskat metoder och arbetssätt kopplat till framtagande av verksamhetsplan och genomförande av verksamhetsdialoger. Under våren 2022 har vi haft inbokade verksamhetsdialoger där fastighetsdirektören mötte avdelningarna och arbetsgrupperna för dialog om kultur, innovation och samspel. Dialogerna har därefter fortsatt på avdelningarna och det nya arbetssättet har inspirerat såväl chefer som medarbetare för att vidareutveckla det gemensamma arbetet med verksamhetsplanen. Framtagande av verksamhetsplan för 2023 fortsatte under hösten 2022 då hela förvaltningen träffades under två dagar för att arbeta med förvaltningens inriktning och prioriterade område. Förvaltningens målbild "Hur blev vi Sveriges smartaste fastighetsutvecklare?" analyserades genom grupparbete i blandade grupper över avdelningsgränserna för att känna in vad inriktningen betyder för oss som förvaltning. Hösten 2023 har vi arbetat med att arbeta med stadens fyra inriktningar och kultur som kommer speglas i vår verksamhetsplan 2024. Uppskattade aktiviteter som blir årligen återkommande på förvaltningen.



Helsingborgs hamn

Helsingborgs hamn verkar aktivt för att diversifiera sammansättningen på personalstyrkan. De vill få en jämn köns- och etnisk fördelning vid rekrytering och anställning. Det följs upp i måldokument på månadsbasis.

Helsingborgshem

- Kontinuerlig medarbetarenkät
- Kontinuerliga medarbetardialoger
- Årlig lönekartläggning
- Utbildning och övrig verksamhet:
- Uppförandekod, företagsgemensam utbildning
- Nolltolerans mot kränkande särbehandling

Miljöförvaltningen

Miljöförvaltningen har inte genomfört någon särskild åtgärd det senaste året.

Socialförvaltningen

Socialförvaltningen arbetar löpande med HR-processerna så att de fungerar utifrån lag, avtal och liknande. Utifrån det förväntas en likabehandling enligt lagens intentioner.

Utöver detta stärker förvaltningen rekryteringsprocessen så att den blir än mer kompetensbaserad.

Inom vissa delar av verksamhetens har man arbetat med materialet LikaOlika vid verksamhetsdialoger och detta har utmanat fördomar och arbetssätt på ett positivt sätt. Tydliga effekter av arbetet är likväl svåra att utläsa, men en ökad medvetenhet har skett.

Stadsbyggnadsförvaltningen

Stadsbyggnadsförvaltningen har haft inne Feelgood på organisatorisk nivå utifrån en utredning genomförd av Feelgood kopplat till kränkningar och trakasserier. Det fanns indikationer att det skedde kränkningar kopplat till några av de

diskrimineringsgrunderna. Under ett år har insatsen pågått främst med utgångspunkt i kommunikation, medarbetarskap och ledarskap. I samband med detta görs pulsmätningar som visar en allt bättre arbetsmiljö. Den generella uppfattningen inklusive fackligas tankar är att samtalsklimatet har avsevärt förbättrats. Gruppen har hittat arbetssätt för att ha bättre dialoger på APT er så att alla få komma till tals.

Satsningar på medarbetarskap generellt på förvaltningen har startat med arbete på en avdelning med fokus på vem vi finns till för.

APT kit kring kränkande särbehandling är framtaget. Tanken med APT kit är att alla medarbetare ska ha kunskap om hur de ska agera om de upplever eller hör något som inte känns ok. Det finns även underlag att arbeta vidare med som innefattar frågan om inkludering och samtalsklimat för att alla ska komma till tals och att t.ex ingen jargon ska förekomma.

APT kit kopplat till flera arbetsmiljöområden för att chefer lätt ska kunna lyfta frågor och ha dialoger/reflektioner är framtaget och finns att ta del av vid önskemål. Ju bättre dialog som finns på våra arbetsplatser ju färre incidenter av kränkningar etc förekommer och desto fler perspektiv får vi in i våra diskussioner.

Rekrytering – arbete pågår med att se över i staden för att kunna göra rekryteringarna ännu mer kompetensbaserade förvaltningen har två deltagare i nätverket.

Stadsledningsförvaltningen

På stadsledningsförvaltningen har det inte gjorts några specifika insatser i arbetet mot diskriminering eller för lika möjligheter utifrån arbetsgivarperspektivet utöver det sker genom centrala HR-avdelningen och det som är lagstadgat. Analyser utifrån jämställdhet görs vid löneöversyn och lönekartläggningar för att upptäcka och kunna justera osakliga löneskillnader, vilka är förbjudna enligt lag. Uppföljningssystemet Stella används vid kränkningar där det finns en skyldighet att agera snabbt på den typen av incidenter. Under hösten görs en extra satsning på arbetsmiljö.

I samband med rekryteringar så gör vi sporadiska kontroller för att säkerställa att ingen sållats bort på felaktiga grunder. De olika avdelningarnas chefer arbetar självständigt med annonser, rekrytering osv. HR-funktionerna på stadsledningsförvaltningen strävar efter kompetensbaserad rekrytering och ser en framtida utmaning i att rekrytera fler högutbildade män, personer med utländsk bakgrund och personer med funktionsvariationer – vi har allt att vinna på att bredda rekryteringen.

Cheferna utbildas inte kontinuerligt i frågor om diskriminering och lika möjligheter men vissa delar finns inkluderade i chefsutbildningar på HBG learns. Det saknas utbildning för chefer i det förebyggande arbetet mot diskriminering och för lika möjligheter.



Vård- och omsorgsförvaltningen

Under hösten 2020 arrangerades en utbildningsinsats om hbtqi och bemötande för ett 20-tal medarbetare inom SoL-teamet, hemvården, myndighet. Utbildningen finansierades med hjälp av medel från Socialstyrelsen och RFSL-rådgivningen Skåne var utbildare. Utbildningen var uppskattad av deltagarna och planering gjordes för att följa upp utbildningen under APT. En lärdom är att denna sorts utbildningar ofta upplevs ha ett stort värde när utbildningen ges, men att vi behöver tänka igenom vilka effekter vi vill att utbildningen ska ge och följa upp mer systematiskt. Utbildningar som ger goda effekter bör vara återkommande.

Förvaltningen har ett pågående samarbete med arbetsmarknadsförvaltningen kring vår kompetensförsörjning. Vi deltar bland annat som samarbetspartner i det statsbidragsfinansierade projektet *Vårdväg in* tillsammans med arbetsmarknadsförvaltningen och arbetsförmedlingen. Syftet med projektet är att skapa en bättre samverkan kring utrikesfödda nyanlända personer med vårdberedskap från hemlandet eller från svensk vuxenutbildning att komma in på arbetsmarknaden.

På alla vårdboenden finns det minst ett språkombud som genomgått den formella utbildningen för språkombud. Flera vårdboende har mer än ett språkombud, då de ser en stor nytta av denna roll i verksamheten. Det kan både handla om att stödja dem som har ett annat modersmål än svenska och att hjälpa kollegor i frågor om vardaglig språkanvändning. Tillsammans med enhetschefen arbetar språkombudet för att göra hela arbetsplatsen språkutvecklande och verka för ett mer tillåtande och uppmuntrande förhållningssätt, där alla pratar öppet med varandra och så att alla förstår.

