

Valnämnden

## Rapporter och meddelanden februari 2023

### Förslag till beslut

1. Skrivelserna anmäls och läggs till handlingarna.

### Ärendebeskrivning

Inkomna skrivelser för kännedom till valnämnden från andra nämnder och myndigheter.

Kommunfullmäktige

Beslut 2022-12-15 § 270 - Revidering av taxa för utlämnande av allmänna handlingar

Kommunstyrelsen

Beslut 2022-11-29 § 257 - Slutrapport modellförvaltning och -bolag för jämställdhetsintegrering

Demicom

Rapport nr 52 - Röstmottagares syn på hur val genomförs i Sverige

VALNÄMNDENS KANSLI

Ann-Kristin Rydberg

Nämndsekreterare

§ 270

KSKF/2022:313

## Revidering av taxa för utlämnande av allmänna handlingar

### Beslut

1. Taxa för utlämnande av allmänna handlingar antas. Taxan börjar att gälla den 1 januari 2023.

### Ärendebeskrivning

Enligt 2 kap. 1 § Tryckfrihetsförordningen (1949:105) har en svensk medborgare rätt att få ta del av allmänna handlingar. Av 2 kap. 16 § Tryckfrihetsförordningen framgår att den som önskar ta del av en allmän handling har rätt att mot en fastställd avgift få en avskrift eller en kopia av handlingen.

Den 28 september 1995 fastställde kommunfullmäktige en avgiftstaxa för kopior av allmänna handlingar. Taxan reviderades den 19 juni 1996, och den 28 maj 2019. Nu är taxan i behov av ytterligare en revidering.

De ändringar som föreslås är följande:

- En bestämmelse om kommunens rätt att ta ut en avgift införs.
- Möjligheten att ta ut en avgift för att göra en sammanställning av uppgifter tas bort.
- Den del, i nuvarande taxa, som avser hur taxan ska tillämpas vid osäkerhet tas bort.
- Ett tillägg som behandlar digitala utlämnanden av handlingar som lagras digitalt införs.
- Ett tillägg som behandlar utlämnanden av registerutdrag enligt artikel 15 i Dataskyddsförordningen införs.

I övrigt delas taxan upp i rubriker i syfte att skapa tydlighet.

Beslutet skickas till:  
Samtliga nämnder  
Eskilstuna Kommunföretag AB

Justerandes sign			Utdragsbestyrkande
------------------	--	--	--------------------



## **Taxa för utlämnande av allmänna handlingar**

### **1 § Tillämpning av taxan**

Denna taxa gäller vid utlämnande av allmänna handlingar.

Taxan gäller för kommunfullmäktige, kommunstyrelsen, kommunens nämnder och helägda bolag.

Samtliga avgifter som anges i taxan är moms fria.

### **2 § Kommunens rätt att ta ut en avgift**

Av 2 kap. 16 § Tryckfrihetsförordningen (1949:105) framgår att den som önskar ta del av en allmän handling har rätt att mot en fastställd avgift få en avskrift eller en kopia av handlingen.

### **3 § Form för utlämnande**

Den som begär ut en allmän handling kan ta del av handlingen på plats i kommunens lokaler. Detta ska ske på ett sådant sätt att handlingen kan läsas, avlyssnas eller uppfattas på annat sätt.

Den som önskar ta del av en allmän handling har även rätt att få en avskrift eller en kopia av handlingen.

Kommunen har ingen skyldighet att lämna ut kopior av allmänna handlingar annat än i pappersform. Kommunen får dock lämna ut sådana handlingar i annan form.

### **4 § Avgiftsstorlek**

I de fall begäran avser en avskrift eller en kopia av handlingen ska en avgift ska tas ut enligt följande:



Typ av handling	Omfattning	Avgift
Papperskopior, papperskopior som skannas in och skickas digitalt eller digitala handlingar som skrivs ut och lämnas ut i pappersform	Upp till 9 sidor	Ingen avgift
	10 sidor	60 kronor
	För varje sida därutöver	6 kronor/sida
Kopia av digitala upptagningar (såsom ljudupptagning eller bildupptagning)	Per påbörjad fjärdedelstimme	125 kronor

Avgiften gäller per sida och inte per papper. Ett papper med dubbelsidig text motsvarar två sidor.

## 5 § Övriga avgifter

Om mottagaren önskar få begärd handling skickad till sig med post, bud eller liknande förmedling ska kommunen även ta ut en avgift för porto, postförskott eller annan kostnad för att förmedla den begärda handlingen.

## 6 § Omständigheter som medför särskild hantering

Vid uppenbara fall av missbruk, exempelvis om en större mängd kopior delas upp i flera beställningar i syfte att undgå avgift, får kommunen ta ut en avgift från första sidan. Vid varje beställning kan i sådant fall 60 kronor tas ut från första till och med tionde sidan, och därefter 6 kronor per sida.

I de fall en enskild frekvent begär ut kopior av allmänna handlingar utan att betala avgifterna har kommunen rätt att begära förskottsbetalning.

## 7 § När avgift inte ska tas ut

Om en begäran avser att ta del av en allmän handling på plats i kommunens lokaler ska en avgift inte tas ut.

Avgift ska inte heller tas ut vid ett digitalt utlämnande av allmänna handlingar som lagras digitalt.

Enligt artikel 15 Dataskyddsförordningen (GDPR) har en enskild rätt att begära ut en kopia av de personuppgifter som är under behandling hos en personuppgiftsansvarig. Vid en sådan begäran



**Eskilstuna  
kommun**

Taxan gäller från och med den 1 januari 2023  
Antagen av kommunfullmäktige 2022-12-15 § 270

ska en avgift inte tas ut. Vid begäran om ytterligare kopior av samma uppgifter ska dock en avgift tas ut i enlighet med tabellen i 4 §.

Avgift ska inte tas ut när andra nämnder, förvaltningar, kommunala bolag och förtroendevalda inom Eskilstuna kommun, samt andra kommuner, statliga myndigheter eller massmedia begär ut handlingar för att dessa ska kunna fullgöra sina uppdrag.

## **8 § Ikraftträdande**

Denna taxa träder i kraft den 1 januari 2023.

## § 257

### Slutrapport modellförvaltning och -bolag för jämställdhetsintegrering (KSKF/2022:235)

#### Beslut

1. Slutrapport modellförvaltning och -bolag för jämställdhetsintegrering godkänns och läggs till handlingarna.

#### Ärendebeskrivning

SKR (Sveriges kommuner och regioner) tog utifrån regeringsbeslut U2013/5996/JÄM fram en modell för kunskapsspridning för jämställdhetsintegrering. Det gjordes i form av konceptet modellkommuner. Modellen utgår från benchmarking som metod för att jämföra arbetssätt och processer med andra kommuner med syfte att förbättra och utveckla sina verksamheter och stärka jämställdhetsperspektivet i sina system för ledning och styrning. 2015 startades ett pilotprojekt för att testa modellen där Eskilstuna var en av kommunerna som deltog.

Efter att Eskilstuna deltagit i modellkommuner beslutades 2017 att modellkommunsarbetet skulle appliceras internt inom Eskilstuna kommunkoncern. Detta ledde till ett koncernövergripande åtagande i Eskilstuna kommuns årsplan för 2018:

*”Samtliga nämnder och bolag deltar i ett gemensamt utvecklingsarbete för förbättrad styrning och ledning av jämställdhetsintegreringsarbetet i respektive förvaltning och bolag. Arbetet leds av kommunstyrelsen och utgår från Modellkommunprojektets benchmarkingmetodik.”*

Nämnder och bolag förväntades att genom benchmarking i mindre grupper vidareutveckla sitt jämställdhetsintegreringsarbete med koppling till styrning och ledning. Utvecklingsarbetet startade i mars 2018 och avslutades våren 2021 med en resultatkonferens.

Ett hållbart resultat saknas från flera förvaltningar. Trots det är åtagandet om modellförvaltningar och -bolag uppnått på en kommunkoncernövergripande nivå. Pandemin försvårade arbetet och miljö- och räddningstjänstnämnden deltog inte men övrigt deltagande var stort och resultatet visar generellt en höjd kunskap om jämställdhetsintegrering.

Flera nämnder och bolag har efter resultatkonferensen fortsatt att arbeta med framtagna arbetssätt. De nämnder och bolag som har hållit i och hittat ett hållbart arbetssätt för att öka jämställdheten i sina verksamheter är förskolenämnden, grundskolenämnden, gymnasienämnden, vård- och omsorgsnämnden, Destination Eskilstuna AB, Eskilstuna logistik och etablering AB, Eskilstuna Strängnäs energi och miljö AB, Eskilstuna Kommunfastigheter AB och Eskilstuna Kommunföretag AB.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Flera nämnder nådde sina mål under arbetet med modellförvaltning. Dock arbetar de idag inte med framtagna arbetssätt som togs fram som en del av modellförvaltning.

## Yrkanden

Jimmy Jansson (S) yrkar bifall till kommunledningskontorets förslag.

\_\_\_\_\_

Beslutet skickas till:  
Samtliga nämnder och bolag

Justerandes sign			Utdragsbestyrkande
------------------	--	--	--------------------

## Slutrapport modellförvaltning- och bolag

### Bakgrund

#### Modellkommuner för jämställdhet

Jämställdhet är en fråga om rättvisa och demokrati. Men det är också en fråga om kvalitet. Alla som tar del av offentligt finansierad verksamhet har rätt till likvärdigt bemötande och likvärdig service, samt jämställd resursfördelning. En verksamhet som inte uppfyller målen till lika stor del för både flickor och pojkar, kvinnor och män, motsvarar inte de kvalitetskrav som ställs på offentligt finansierade verksamheter. Jämställdhet är, med andra ord, god hushållning av resurser.

SKR (Sveriges kommuner och regioner) tog utifrån regeringsbeslut U2013/5996/JÅM fram en modell för kunskapsspridning för jämställdhetsintegrering. Det gjordes i form av konceptet modellkommuner. Satsningen på modellkommuner var en fristående fortsättning på Program för hållbar jämställdhet (HåJ) som genomfördes av SKR 2008–2013 med stöd från regeringen. Genom programmet genererades omfattande kunskap om jämställdhetsintegrering och förbättringsarbete. SKR beviljades 2014 medel för att fortsätta sprida erfarenheter och resultat från HåJ. En del av beslutet bestod i att ta fram en modell för kunskapsspridning genom modellkommuner. 2015 beviljades projektet medel till och med 2018, med delad finansiering mellan staten och SKR.

Utgångspunkten för arbetet i modellkommuner är Vägledning för jämställdhetsintegrering, som utarbetats av SKR tillsammans med pilotkommunernas strategier. Vägledningen består av tio moment som är centrala för att jämställdhetsintegrera en organisation. Arbetet måste starta med att den politiska ledningen fattar beslut om jämställdhetsintegrering, men i övrigt finns det ingen bestämd ordning som momenten behöver följa. Vägledningen bygger på forskning om och erfarenheter från organisationer som har lyckats med jämställdhetsintegrering och med att implementera resultat av utvecklingsarbeten i ordinarie arbetsprocesser.

CEMR-deklarationens<sup>1</sup> olika artiklar är integrerade i SKR:s vägledning för jämställdhetsintegrering, som är utgångspunkt för modellkommuner. I konceptet får deltagarna stöd för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i styrning och ledning och i arbetet med Agenda 2030.

För att vara med i modellkommuner måste organisationen ha ett politiskt beslut om jämställdhetsintegrering. Kommunen eller regionen förbinder sig att delta med funktionerna politiker, chef, nyckelperson, att följa konceptet samt att ställa upp som mentor för nya deltagare efter att ha genomgått konceptet.

---

<sup>1</sup> Eskilstuna skrev under CEMR-deklarationen 2008.



## Mål och syfte

Satsningen på modellkommuner syftade till att skapa förutsättningar för jämställdhetsintegrering genom att ge deltagande kommuner kunskap, metoder och system för att erbjuda invånarna likvärdig service oavsett kön samt en jämställd resursfördelning till olika grupper av kvinnor, män, flickor och pojkar.

Målet var att deltagande kommuner skulle påbörja jämställdhetsintegrering av sina system för ledning och styrning, samt bli mentorer för nya kommuner efter att projektet har avslutats.

## Metod

Modellen utgår från benchmarking som metod för att jämföra arbetssätt och processer med andra kommuner med syfte att förbättra och utveckla sina verksamheter och stärka jämställdhetsperspektivet i sina system för ledning och styrning. Två eller tre benchmarkingkommuner arbetar tillsammans med en mentorkommun.

Från varje organisation deltar en central politiker, en central chef och en strateg eller motsvarande nyckelperson. Vid behov involveras ytterligare nyckelpersoner, som controller, statistiker eller kommunikatör. Genom att olika roller möts i diskussioner och grupparbeten skapas förutsättningar för lärande, förståelse för varandras roller samt för de mandat som finns att förändra system och arbetssätt.

Konceptet har stort fokus på vilka resultat som ska uppnås för brukare och invånare och något mindre fokus på kvalitetsarbete. Det beror på blandningen av politiker och tjänstepersoner på träffarna. Politiker har ansvar för vad som bör göras men inte hur det ska göras.

Deltagarna följer ett strukturerat koncept med lärandeträffar om styrning och ledning, systematiskt förbättringsarbete samt analys och uppföljning. Varje omgång av modellkonceptet inleds med en gemensam uppstartskonferens och avslutas med en resultatkonferens, där deltagarna redovisar sina resultat.



SKR (2022) *Modellkoncept för jämställdhet*

<https://skr.se/skr/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamlikhet/jamstallldhet/jamstallldhetsintegrering/modellkonceptforjamstallldhet.60642.html>

## Pilot

Våren 2015 startades ett pilotprojekt för att ta fram en modell för spridning. Pilotprojektet startade med sju kommuner. Utöver Eskilstuna ingick Örebro, Malmö, Kalmar, Piteå, Umeå och Jönköping.

För att delta i pilotprojektet krävdes följande förutsättningar:

- Tidigare deltagande i Program för hållbar jämställdhet 2008 – 2013
- Undertecknande av CEMR-deklarationen
- Visat på konkreta resultat av verksamhetsförbättringar för medborgarna
- Systematiskt arbete med styrning och ledningsprocesser
- Att politiker, chefer och nyckelpersoner involveras i benchmarkingprocessen och att deltagare avsätter tid för sin medverkan

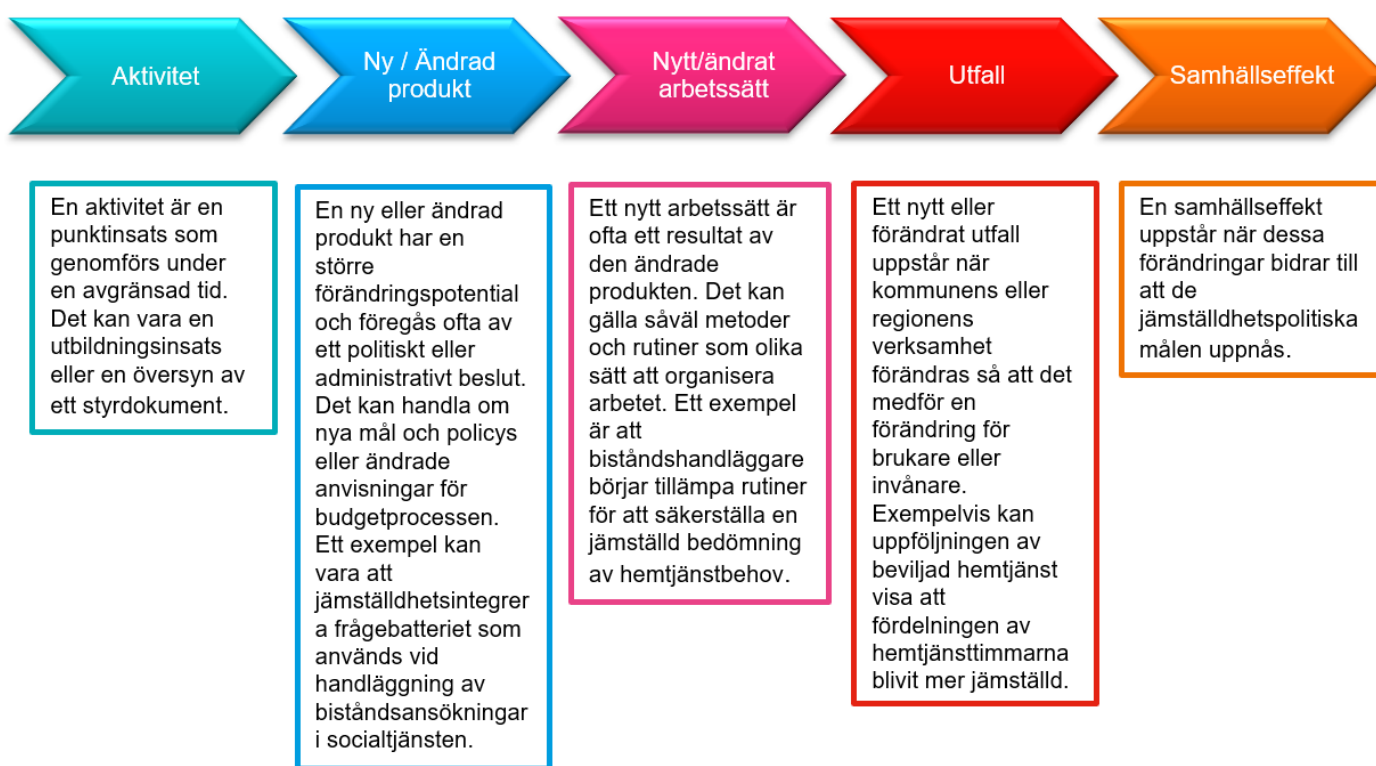
- Viljan att lära och öppenhet för förändring och alternativa arbetssätt

Kommunerna i pilotprojektet förväntades:

- Sprida kunskap, erfarenheter och goda exempel med fokus på praktisk jämställdhetsintegrering till varandra
- Lära av varandra för att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i den egna kommunen
- Bidra till att utveckla en modell för spridning till andra kommuner och till relevanta aktörer.

## Resultat

Samtliga pilotkommuner tog under pilotprojektet med sig erfarenheter från varandra med fokus på styrnings – och ledningsprocesserna. Uppföljningen av satsningens resultat byggde på Statskontorets resultatkedja:



Enligt SKR var framgångsfaktorer att samtliga deltagare visade en öppenhet för att lära in och lära ut och en vilja att ifrågasätta befintliga arbetssätt och metoder genom att söka efter nya kreativa lösningar. Det visade sig också vara en viktig framgångsfaktor att säkerställa att styrning- och ledningsprocesserna är tydliga och att jämställdhetsperspektivet är synligt på alla nivåer. Därför var det en förutsättning att deltagarna representerades av politiker, chefer och nyckelpersoner.

En styrka var också att knyta förbättringsarbetet till redan pågående utvecklingsarbete på hemmaplan. Det gjorde att det inte blev ett arbete som skulle ske ”vid sidan om”, utan att projektet drev på det redan förväntade arbetet.

SKR:s resultatrapport<sup>2</sup> visar att samtliga deltagande kommuner hade påbörjat jämställdhetsintegrering av sina system för ledning och styrning. Bedömningen från SKR var därmed att satsningen nått sina mål.

<sup>2</sup> Sveriges kommuner och landsting (2019) Modellkommuner 2017 – 2018. *Resultatrapport från en satsning på jämställdhetsintegrerad ledning och styrning.* <https://skr.se/download/18.1f376ad3177e89481f7587db/1615813305494/Resultatrapport-Modellkommuner-2017-2018.pdf>

## Eskilstuna som modellkommun

Eskilstuna kommun deltog 2009–2013 i *Program för hållbar jämställdhet (HåJ)*. Genom systematiska satsningar på kompetensutveckling, jämställdhetsintegrering av kommunens styrsystem och uppbyggnad av en stark intern organisation av jämställdhetsarbetet under HåJ-programmet fick kommunen en framskjuten position bland Sveriges kommuner. Tack vare detta fick Eskilstuna kommun 2015 en förfrågan från SKR om att delta i den första fasen av projekt *Kunskapspridning genom Modellkommuner 2015–2016*.

### Första omgången

Under första omgången hade Eskilstuna kommun som mål att förstärka jämställdhetsarbetet ur ett HR-perspektiv. Ambitionen var att alla chefer och medarbetare i hela organisationen aktivt skulle ”leva och agera” jämställdhet i vardagen, varje dag. Detta skulle finnas och återskapas i skärningspunkten mellan jämställdhet i HR-arbetet och det utåtriktade hållbara jämställdhetsarbetet. Ett första steg till jämställd kultur skulle vara att säkra krav på jämställdhetskompetens i samtliga rekryteringar av chefer och nyckelpersoner till organisationen. Deltagare i modellkommunen från Eskilstuna kommun var ordförande i jämställdhetsberedningen, utvecklingsdirektör på kommunledningskontoret samt kommunstrateg för jämställdhet. Kommunens förväntade resultat uteblev.

### Andra omgången

De kommuner som deltog i pilotprojektet kom i nästa fas att benämnas Modellkommuner. Den fasen av projektet inleddes 2017 då ytterligare 15 kommuner valdes ut för att ingå som benchmarkingkommuner. Eskilstuna kommun agerade då som mentor för benchmarkingkommunerna Hedemora, Norrtälje och Stadsdelsförvaltningen Enskede-Årsta-Vantör i Stockholms stad. Det förbättringsarbete som Eskilstuna kommun valde under denna projekttid var att arbeta med ett åtagande från Årsplan 2017 – att kommunledningskontoret skulle ge ett starkare stöd till nämnders och bolags arbete med utveckling och uppföljning av jämställdhetsintegreringsarbetet inom utåtriktad service och tjänster. Det önskade läget efter förbättringsarbetet var att alla sju avdelningar på kommunledningskontoret (KLK) i framtiden skulle ha med sig frågan om jämställdhetsintegrering i sina kontakter med förvaltningar och bolag. Dessutom skulle fler avdelningar än Vårld (numera avdelningen Social hållbarhet) mer systematiskt begära in könsuppdelad statistik och analyser utifrån jämställdhetsperspektiv. På så vis skulle alla avdelningar ”sända ut samma signaler”.

Resultatet blev att samtliga sju avdelningar på kommunledningskontoret utsåg representanter till ett nätverk som träffades regelbundet för att stödja varandra i att jämställdhetsintegrera avdelningarnas arbeten.

Representanterna fick under 2018 kompetensutveckling och valde tillsammans med avdelningarna varsitt förbättringsområde att arbeta vidare med. Alla medarbetare på kommunledningskontoret deltog under 2018 i en workshop om jämställdhet.

Inför projektets start, under dess gång och vid dess slut genomförde varje kommun en självskattning av sitt jämställdhetsintegreringsarbete enligt verktyget ”Checklista för jämställdhetsintegrering”. Den utgår från framgångsfaktorer som identifierades från de kommuner som ingick i pilotprojektet. Eskilstuna kommun ökade inte sin poäng i checklistan från 2017 till 2018, vilket kan bero på att ingångsvärdena var höga redan från början.

### Modellförvaltningar och -bolag

På ett sammanträde med jämställdhetsberedningen i maj 2017 föreslog ordförande i jämställdhetsberedningen att modellkommunsarbetet skulle appliceras internt inom koncernen. Detta ledde till ett koncernövergripande åtagande i Eskilstuna kommuns årsplan för 2018:

*”Samtliga nämnder och bolag deltar i ett gemensamt utvecklingsarbete för förbättrad styrning och ledning av jämställdhetsintegreringsarbetet i respektive förvaltning och bolag. Arbetet leds av kommunstyrelsen och utgår från Modellkommunprojektets benchmarkingmetodik.”*

Syftet med åtagandet var att:

- fortsätta att vara en av en Sveriges mest jämställda kommuner
- ytterligare vässa jämställdhetsintegreringsarbetet i hela kommunkoncernen
- höja lägstanivån för kommunkoncernen som helhet.

Nämnder och bolag förväntades att genom benchmarking i mindre grupper vidareutveckla sitt jämställdhetsintegreringsarbete med koppling till styrning och ledning. Under 2018 startade utvecklingsarbetet med vård- och omsorgsnämnden, socialnämnden, arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden, samt kultur- och fritidsnämnden. I steg två, som startade i maj 2019, berördes samtliga nämnder och bolagsstyrelser.

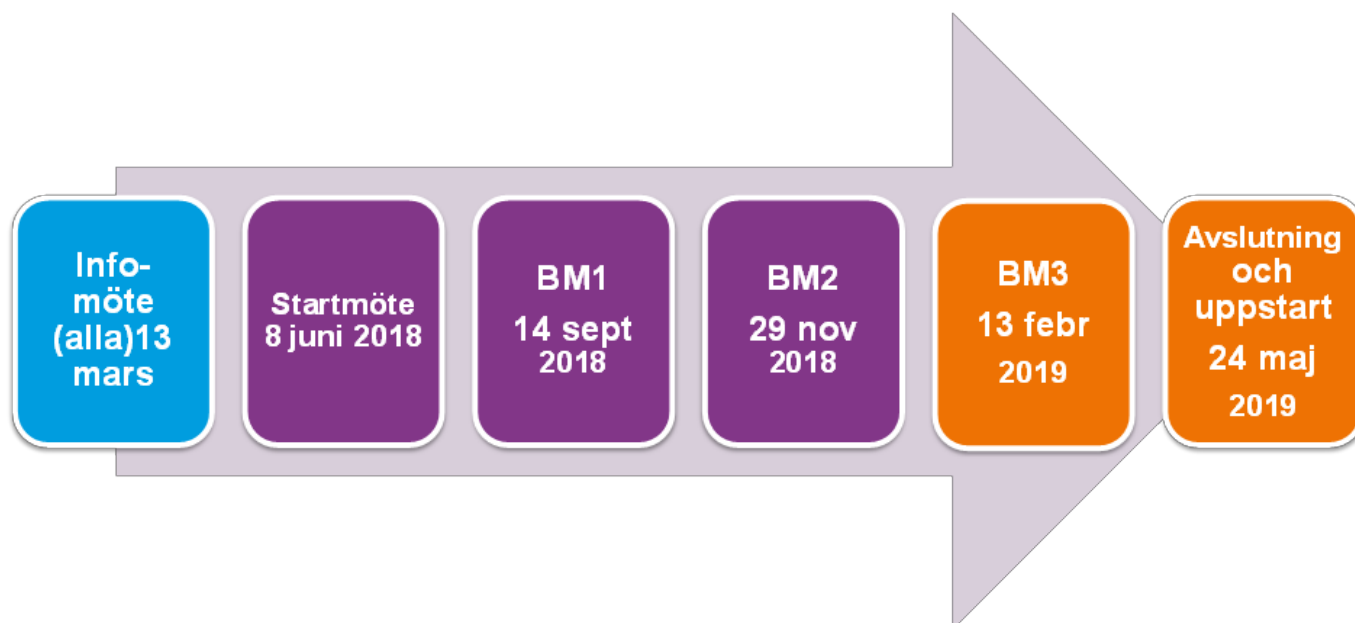
### Deltagare

Deltagare från nämnderna och bolagen bestod av minst en förtroendevald från nämndens/styrelsens presidium, minst en central chef från förvaltningsledningen/bolagsledningen och minst en lokal processledare/ utvecklare/ strateg eller dyligt med uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering på förvaltnings-/bolagsövergripande nivå.

### Upplägg 2018

2018 startade utvecklingsarbetet med vård- och omsorgsnämnden, socialnämnden, arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden, samt kultur- och fritidsnämnden.

Utvecklingsarbetet följde programkonceptet SKR:s upplägg *Kunskapspridning genom Modellkommuner*. Viss anpassning av verktyg och metoder från kommunnivå till förvaltnings-/bolagsnivå gjordes.



Utvecklingsarbetet startade i mars 2018 med ett informationsmöte för samtliga bolag och nämnder. Där presenterades upplägget, metodiken och vilka nämnder som skulle vara med under första omgången.

Därefter träffades utvalda nämnder och arbetade enligt det styrda programmet. Styrning, ledning och organisering av jämställdhetsintegreringsarbetet jämfördes. Förvaltningarna presenterade också varsitt verksamhetsexempel där aktivt jämställdhetsintegreringsarbete lett till goda resultat för de kvinnor och män,

flickor och pojkar som förvaltningen möter. Det ingick även att varje nämnd skulle genomföra ett förbättringsarbete på hemmaplan. Det kunde vara ett arbete som redan pågick eller var planerat sedan tidigare.

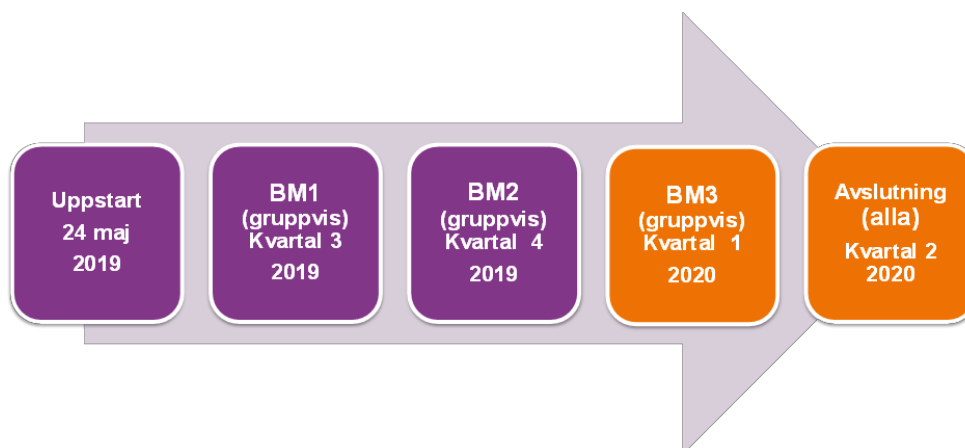
Nämnderna hade resultatkonferens i maj 2019 och då bjöds även övriga nämnder och bolag in. Samtidigt startade omgång två. De nämnder som hade arbetat i modellförvaltning under 2018 blev nu mentorer åt resterande nämnder och bolag som delades in i grupper enligt nedan:



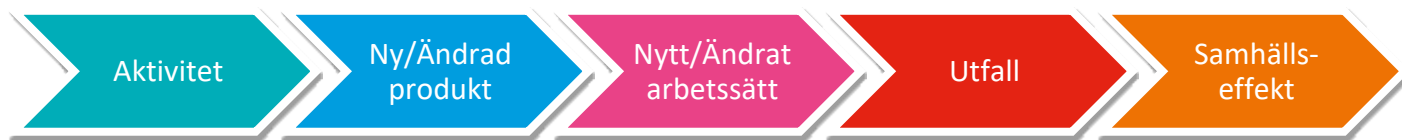
Arbetet med *Modellförvaltningar och modellbolag* syntes åter i Eskilstuna kommuns årsplan 2019:

*”Samtliga nämnder och bolag deltar i ett kommungemensamt utvecklingsarbete för förbättrad styrning och ledning av jämställdhetsintegreringsarbetet i respektive förvaltning och bolag. Arbetet leds av kommunstyrelsen och utgår från Modellkommunprojektets benchmarkingmetodik. Ledningen ska säkerställa organisationens kompetens för att kunna arbeta med jämställdhetsintegrering.”*

I steg två, som alltså startade i maj 2019, berördes samtliga nämnder och bolagsstyrelser. Planen var att, likt i omgång ett, arbeta med det styrda programmet. Dock gjorde coronapandemin att arbetat förlängdes och den avslutande resultatkonferensen kunde hållas digitalt först i maj 2021.



Följande avsnitt beskriver nämndernas och bolagens arbete inom ramen för modellförvaltning- och bolag. Alla nämnder och bolag medverkade, förutom miljö- och räddningstjänstnämnden. Nämndernas och bolagens arbeten redovisas med hjälp av Statskontorets resultatkedja:



Underlag är inhämtat ur material från modellförvaltningarnas och bolagens träffar och presentationer under de verksamma åren samt från videoklipp och material från resultatkonferensen. Deltagande nämnder och bolag har haft möjlighet att komplettera fakta och resultat utifrån nuläge.

## Nämndernas utvecklingsarbeten och resultat

### Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

#### Uppdrag

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden är den politiska ledningen för området arbetsmarknad och vuxenutbildning. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen ansvarar för:

- Kommunal vuxenutbildning - Förvaltningen ansvarar för utbildningar för vuxna på såväl grundläggande och gymnasial nivå som yrkeshögskoleutbildningar. I ansvarsområdet ligger också svenskundervisning för invandrare (SFI) och särskild utbildning för vuxna, Lär vux. Här finns också en specialpedagogisk enhet.
- Försörjningsstöd - Inom förvaltningen finns fyra enheter som behandlar ansökningar kring försörjningsstöd.
- Arbetsmarknadsinsatser - Här finns resursenheten för AMA (Aktivitet, Motivation och Arbete), och Jobbcentrum med olika arbetsmarknadsåtgärder som till exempel extratjänster/introjobb.

#### Omgång 1, 2018

Arbetsmarknaden i Sverige är bland den mest könsuppdelade i världen. En del av förklaringen består i att andelen kvinnor som förvärsarbetar är bland de högsta i världen. Ojämställdheten på arbetsmarknaden i Sverige gör att löneskillnader mellan män och kvinnor består och att det mellan grupperna finns ojämlika arbetsvillkor. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden menar att om fler män och kvinnor breddar sin syn på tänkbara jobb så kan utmaningarna förändras. Det kan också leda till att fler kvinnor och män kommer i jobb. I Eskilstuna är arbetslösheten högre än riksnittet, 12 % jämfört med 7%<sup>3</sup>. Siffran är särskilt hög bland utlandsfödda. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens uppdrag handlar om att se till att insatser och utbildningar passar både kvinnor och män i Eskilstuna och kan stödja dem vidare till arbete. De ska jobba för att kvinnor och män ska ha samma möjligheter till samhällsinflytande och ekonomisk självständighet.

Innan modellförvaltning startade tog nämnden fram en plan för jämställdhet. Av den framgick bland annat att kunskapsnivån om jämställdhet skulle säkras hos medarbetare på förvaltningen. Jämställdhet skulle finnas med i processer och ledningssystem. Som nyanställd på förvaltningen skulle utbildning i detta ingå. Det ledde till att det nu finns en hög kunskapsnivå om jämställdhet hos förvaltningens medarbetare och förtroendevalda.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden var med i modellförvaltning från omgång 1, 2018, och valde som förbättringsområde att förbättra vägledning och coachning till deltagare/elever/brukare, genom att arbeta aktivt för att bryta traditionella studie- och yrkesval.

Målet för förbättringsarbetet var:

*”Att all vägledning, coachning, undervisning och arbete med brukare och elever som är inriktat på arbete/ studier bedrivs med arbetssätt, verktyg, förhållningsätt som ökar möjligheterna till att fler elever/ brukare/ anställda gör icke-traditionella studie- och yrkesval”*

Arbetet skulle följas upp genom:

- Antagningar till yrkesutbildningar (utfallsnivå)
- Elevers sysselsättning 6 månader efter avslutad yrkesutbildning (utfallsnivå)
  - Uppföljning av fördelning av trainee-platser (utfall)
- Feriepraktikplatser (utfall)

<sup>3</sup> Siffran är från mars 2022. Statistiken över arbetssökande omfattar personer inskrivna vid Arbetsförmedlingen och är uppdelade i bland annat öppet arbetslösa och deltagare i olika typer av arbetsmarknadspolitiska program. Arbetsförmedlingens verksamhetsstatistik ska inte förväxlas med den officiella arbetsmarknadsstatistiken som tillhandahålls av Statistiska centralbyrån (SCB). SCB:s aktuella uppgifter om bland annat sysselsatta, arbetslösa och arbetskraften utgår från månatliga arbetskraftsundersökningar (AKU).

- Fördelning av platser på AMA (enhet som driver arbetsmarknadsinsatser) och IPS (Individual Placement and Support)
  - Medarbetares kompetens och användande av metoder och arbetssätt

### Omgång 2, 2019

När modellförvaltningsarbetet gick in i omgång 2 valde arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden att fortsätta utveckla arbetet för att bryta traditionella studie- och yrkesval med målet att bidra till minskade könsstereotypa val på arbetsmarknaden.

## Aktivitet

Ett sätt att undersöka utfallet av studie- och yrkesval är att över tid jämföra och följa upp antagna på kommunens yrkesutbildningar.

Exempel på aktiviteter som arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen utförde under arbetet med modellförvaltning:

- Informationsmöten med könsbrytande förebilder
- Workshops/gruppvägledning med värderingsövningar
- Informationsfilmer
- Information om lön och vägar vidare

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden undersökte också vilka arbetsgrupper som efterfrågades och kunde konstatera att lediga jobb fanns som:

- Undersköterska
- Lastbilsförare
- Bussförare
- Anläggningsmaskinförare
- Elektrikeryrken
- Barnskötare
- Kockar

## Ny/Ändrad produkt

Studie- och yrkesvägledning är ett effektivt verktyg för att motverka könsstereotypa studie- och yrkesval. Därför infördes studie- och yrkesvägledning med ett genusperspektiv.

Efter att nämnden undersökt vilka arbetsgrupper som efterfrågades utgick de från sin egen styrning och vad de kunde göra för att få kvinnor och män att börja arbeta inom branscherna. 93% av de som då påbörjade yrkesutbildning inom nämndens verksamhet slutförde den. Statistik visade också att de flesta som fullföljer yrkesutbildningen får anställning (efter ett halvår hade minst 75% haft en anställning).



## Nytt/Ändrat arbetssätt

I ett första möte med en studie- och yrkesvägledare kan insatser leda till att bryta könsnormen i val av yrkesutbildning.

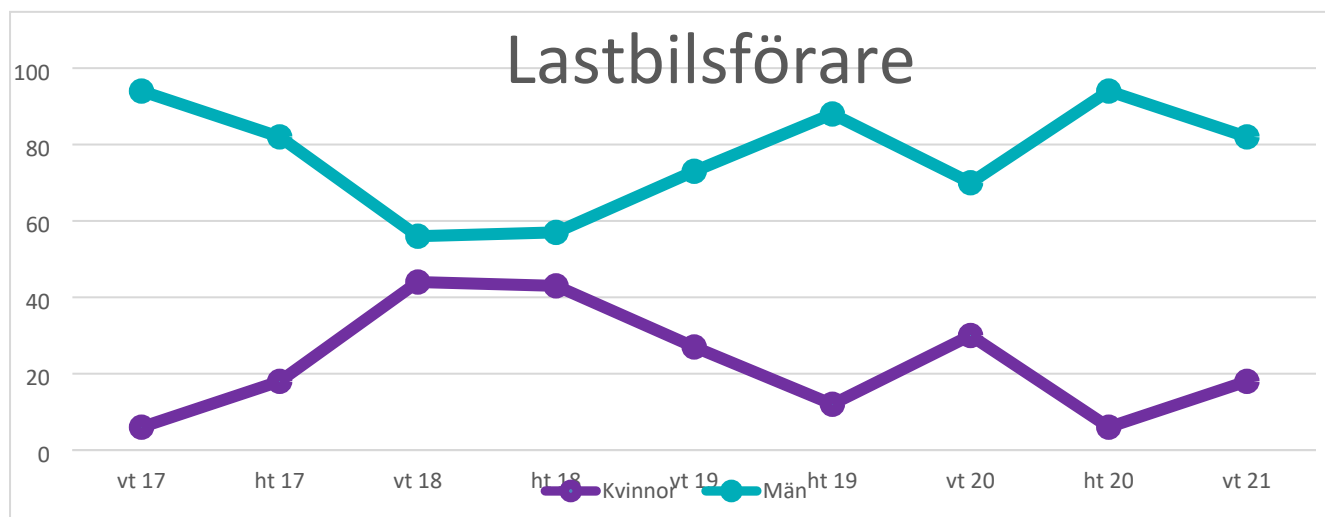
Samtidigt som förvaltningen arbetade med att utbilda studie- och yrkesvägledarna för att kunna arbeta normkritiskt genomfördes en av Skolverkets utbildningar, *Studie- och yrkesvägledning som hela skolans ansvar*. Även lärarna inom vuxenutbildningen aktiverades då i arbetet. Exempel på aktiviteter som gjordes var:

- I utbildningar visa verkliga exempel på män som jobbade som undersköterskor och barnskötare samt kvinnor som jobbade som lastbilschaufförer och bussförare.
- Värderingsövningar utifrån ett jämställdhetsperspektiv för att motivera normkritiskt tänkande.
- Visa film med en kvinna som jobbade som lastbilsförare och med animeringar där de som valde jobb valde normbrytande yrken.
- Informerade blivande elever om kommande lön.

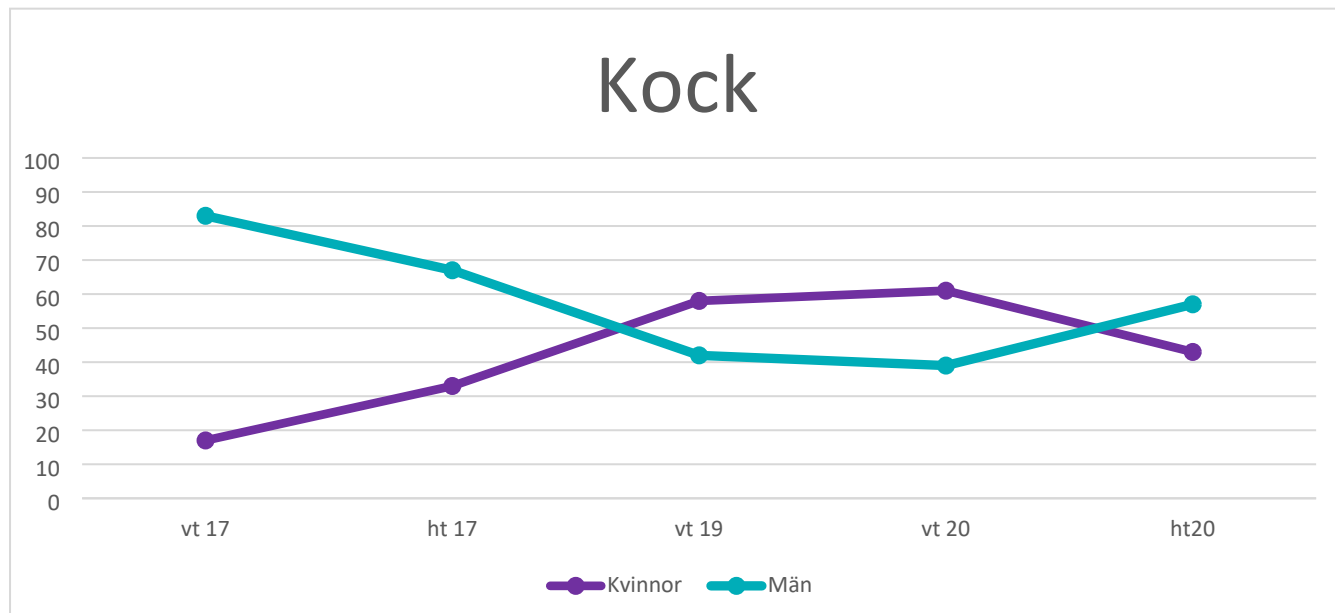
Efter att främst ha vänt sig till personer med avslutad gymnasieutbildning breddade arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden området och inkluderade SFI (svenska för invandrare). Under SFI-utbildningen får studerande vid fyra tillfällen information om branschval och yrkesmöjligheter. Innan gjordes detta vid endast ett tillfälle.

## Utfall

Under utvecklingsarbetet gick en effekt att se när det gäller val av utbildning till lastbilsförare. Med riktade insatser, särskilt under 2018, ökade antalet kvinnor som sökte sig till utbildningen. Grafen visar även vad effekten blev när insatserna tonades ner. Det konstateras att nämnden hade hittat ett fungerande arbetssätt som behövde fortgå och användas systematiskt.



Resultatet av insatserna syntes också i kockutbildningen. Här såg arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden över sin information om kockyrket. Yrket förknippas med restaurang- och hotellbranschen och nämnden vittnade om att många kvinnor valde bort branschen på grund av arbetstiderna. Nämnden utökade därför informationen så att den även omfattade kockarbete inom storkök, skola, äldreomsorg och lunchrestauranger. Det gav effekt.



Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden såg däremot inte någon skillnad i antal sökande till utbildning att bli undersköterska, där enbart 15% av de sökande fortsatt var män höstterminen 2020.

Arbetet med att motverka könsstereotypa studie- och yrkesval gav också ringar på vattnet. Bland annat diskuterade PUG (processutvecklingsgrupp) utbildning hur vuxenutbildningen och förskolan skulle kunna samarbeta. Om barn skrivs in tidigt på förskolan kan det möjliggöra att barn med utländsk bakgrund tidigt lär sig svenska språket, samtidigt som både mammor och pappor kan studera på SFI.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden uppnådde delvis målet att bryta traditionella studie- och yrkesval. Förändrade arbetssätt gav resultat men för att målet ska vara uppnått behöver effekterna vara bestående.

## Samhälls- effekt

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens arbete inom modellförvaltning knöt an till flera av de nationella jämställdhetspolitiska målen, men särskilt till:

- En jämn fördelning av makt och inflytande
- Ekonomisk jämställdhet
- Jämställd utbildning

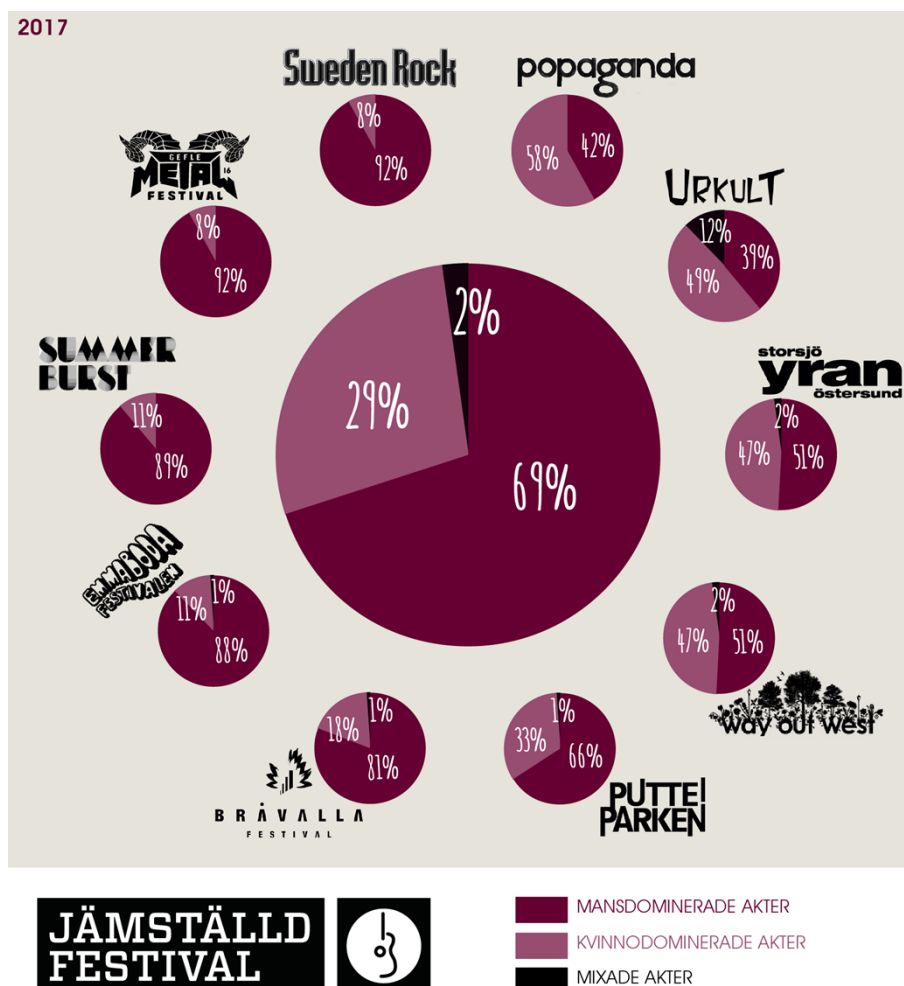
## Destination Eskilstuna AB (DEAB)

### Uppdrag

Destination Eskilstuna är ett kommunalt bolag. De samarbetar med näringsliv, föreningsliv och universitet. Tillsammans ska de lyfta fram Eskilstuna som en attraktiv ort för boende, studier, besök, arbete och investeringar.

### Omgång 2, 2019

Föreningen Jämställd festival var ett initiativ som 2012–2017 släppte årliga rapporter över könsfördelningen på Sveriges tio största musikfestivaler, bildade opinion och arrangerade workshops om jämställt arrangörskap. Under de år Jämställd festival var verksamt blev jämställdhet på festivaler en del av det offentliga samtalet om musikfestivaler. Många festivaler har nu också ett aktivt jämställdhetsarbete som gett resultat på scenen. 2017 var sista sommaren Jämställd festival släppte statistik. Föreningens redovisade resultat var startskottet för Destination Eskilstunas arbete inom ramen för modellförvaltning och bolag.



Figur 1 - Jämställd festival <https://jamstalldfestival.se/festivalstatistik/festivalakter-2017/>

Destination Eskilstuna gick med i arbetet med modellförvaltning i omgång 2, 2019. Som jämställdhetsutmaning valde Destination Eskilstuna:

*”Att få samverkanspartners och externa arrangörer att utveckla, öka sitt jämställdhetsarbete, förändra attityd och arbetsätt.*

- *Vi kan ställa krav på att externa samarbetspartners arrangörer har ett jämställt program/innehåll vid tecknande av samarbetsavtal, vid de fall där DEAB är uppdragsgivare/samarbetspart.*
- *Säkerställa att kommunikationen såsom bilder och innehåll i text och bild är jämställt.*
- *Vi följer upp och utvärderar hur många evenemang/möten/event vi deltagit i och identifierar hur jämställdhetsperspektiv beaktats; inför, under och efter ett genomförande.*
- *Vi utvärderar dessa iakttagelser vid varje APT, samt återkopplar till berörd samverkanspartner/ extern arrangör och påtalar iakttagelsen och uppmuntrar till utveckling och bistår med vår kompetens.”*

Destination Eskilstuna satte som mål att samtliga samverkansavtal som tecknas med Destination Eskilstuna skall vara 100% jämställda. Destination Eskilstuna är inte själva arrangörer men har möjlighet att ställa krav på artistprogram.

## Aktivitet

För att uppnå målen om jämställda evenemang definierade Destination Eskilstuna vad de räknar som en kvinnodominerad respektive mansdominerad akt. Här tog bolaget hjälp av Jämställd festivals definition. För att räknas som en kvinnodominerad akt krävs att minst 50% av musikerna definierar sig som kvinnor. Motsvarande gäller för en mansdominerad akt. En mixad akt består av 50% kvinnor och 50% män, alternativt att artisterna inte definierar sig med något av de två könen. En akt är en soloartist eller ett band. Vilka artister en soloartist har med sig i ett kompband påverkar inte könstillhörigheten på akten.

## Ny/Ändrad produkt

Det finns specifika jämställdhetsmål och krav på likvärdighet i ekonomisk ersättning. Under 2019 genomfördes det första evenemanget i enlighet med de nya kraven. Arbetet påbörjades dock 2018 när DEAB gick in i avtal med samverkanspartners med överenskommelse om att:

### 3 ÖVERENSKOMMELSE

3.1 Arrangören ska säkerställa att artister som bokas till Eskilstuna Stadsfestival är representerade i ett jämställt artistprogram. Jämställdhetsperspektivet på festivalens artister beräknas enligt modellen som är framtagen av organisationen "Jämställd Festival" -

<https://jamstalldfestival.se/festivalstatistik/hur-raknar-vi/>

3.2 Arrangören ska också säkerställa att artister som bokas till festivalen är representerade i ett likvärdigt och jämställt artistprogram.

3.3 Eskilstuna Hotell-, och restaurangförening ska till Arena och evenemangsgruppen presentera ett kontrakterat artistprogram som uppfyller kraven enligt 3.1 och 3.2 innan utbetalning sker från Evenemangsfonden.

Figur 2 - Urklipp från Destination Eskilstunas samverkansavtal

## Nytt/Ändrat arbetssätt

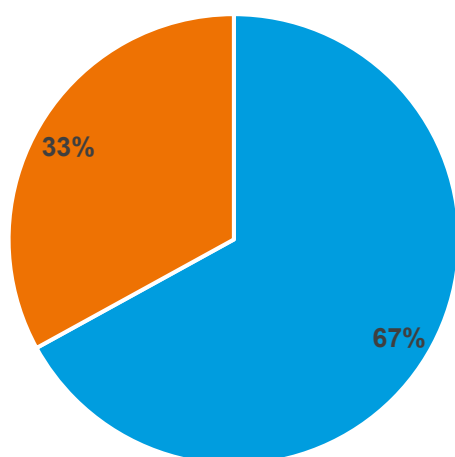
Ersättning betalas inte ut förrän evenemanget är säkrat ur ett jämställdhetsperspektiv. Målet följs upp med mätningar av antal tecknade samverkansavtal. Det redovisas i en slutrapport från arrangören. Ambitionen inför 2022 var att majoriteten av artisterna skulle representeras av kvinnodominerande akter. Av fem bokade artister var fyra av fem kvinnodominerade.

## Utfall

Destination Eskilstuna fick förslag på artister från Hotell- och restaurangföreningen om akter för Eskilstuna stadsfestival 2019. Förslaget inkluderade 100% mansdominerade akter. I det läget kunde Destination Eskilstuna ta fram avtalet som föreningen skrivit under och förslaget arbetades om. Resultatet blev en mer jämställd festival. Dock uppnåddes inte målet varken när det gäller ett jämställt antal akter eller en jämställd resursfördelning i budgetutfallet.

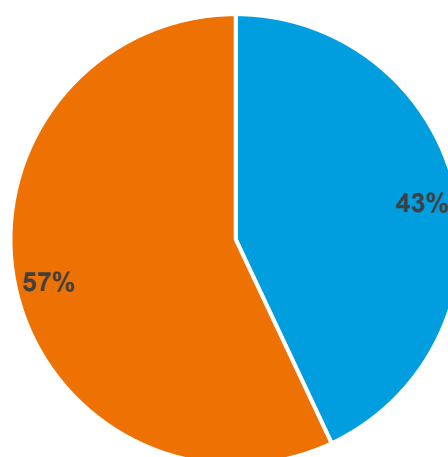
### Stadsfestival 2019

■ Kvinnodominerade akter ■ Mansdominerade akter



### Stadsfestival 2019 Ekonomi

■ Kvinnodominerade akter ■ Mansdominerade akter



2022 års stadsfestival hade en majoritet kvinnodominerade artister och den ekonomiska fördelningen var jämnare fördelad än 2019 års festival. Dock speglar inte artistfördelningen de ekonomiska medlen och artistfördelningen är inte heller jämställd eftersom en stor majoritet bestod av kvinnodominerade akter.



Destination Eskilstuna har uppnått de mål de hade inledningsvis i konceptet. De kan ställa krav på samarbetsparter för ett jämställt innehåll och följer upp evenen utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Även om målen är uppnådda och fler kvinnodominerade akter syntes under 2022 var inte fördelningen jämställd eftersom 80% av akterna bestod av kvinnodominerade akter. Ekonomin speglade inte heller fördelningen av akter.

### Samhälls-effekt

Destination Eskilstunas arbete inom modellförvaltning knyter särskilt an till dessa jämställdhetspolitiska mål:

- En jämn fördelning av makt och inflytande
- Ekonomisk jämställdhet

Destination Eskilstuna har sett att det skett en förbättring från aktörernas sida med att i första hand kontraktera kvinnliga artister. Bolaget arbetar kontinuerligt med aktörer och arrangörer för att synliggöra kvinnodominerade akter och ha samarbeten som genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv.

Bolaget släppte en jämställdhetsrapport 2019 men arbetar veckovis med uppföljning av jämställdhet som till exempel redovisas på APT-möten. Inför mötena utses även en jämställdhetsgranskare och alla jämställdhetsfrågor dokumenteras i mötesprotokollet.

## Eskilstuna Logistik och Etablering AB

### Uppdrag

Eskilstuna Logistik och Etablering erbjuder lösningar för produktion, logistik och transporter för handel, e-handel, industri och datacenter. Det är ett kommunalt bolag som samarbetar med Eskilstuna kommun, regionens näringsliv och skolvärld. Tillsammans med kommunens näringslivsenhet driver de gemensam utveckling, affärer och drift av verksamheten.

### Omgång 2, 2019

Eskilstuna Logistik och Etablering såg över hur de valde att marknadsföra sig. Bolaget säljer in och marknadsför Eskilstuna som en etableringsort. Bilderna som bolaget visade i olika sammanhang bestod av bilder på män i övre medelåldern. Denna bild speglade inte verkligheten och stämde inte heller med den förflyttning som gjorts i bolaget.

Eskilstuna Logistik och Etablering valde därför som jämställdhetsutmaning att inkludera och utveckla jämställdhetsperspektivet i all sin marknadskommunikation och exponering på:

- Hemsidan
- Annonsering
- Mässor
- Nyhetsbrev
- Reportage mm.

Målet var att förbättra och utveckla jämställdhetsperspektivet i bolagets marknadskommunikation och exponering. Det skulle mätas och följas upp genom att jämföra nytt marknadsföringsmaterial med tidigare material.



Eskilstuna Logistik och Etablering inventerade tidigare och befintligt marknadsföringsmaterial, bilder, språk och exponering.



Efter inventeringen skapades nytt marknadsföringsmaterial där jämställdhets- och mångfaldsperspektivet synliggjordes.



Bolaget har infört ett nytt arbetssätt inom marknad och kommunikation. Arbetet ledde till en aktiv dialog internt och externt med samarbetspartners med fokus på att tydliggöra jämställdhets- och mångfaldsperspektivet.

## Utfall

Coronapandemin gjorde att bolaget halkade efter i genomförandet av utvecklingsarbetet. Pandemin stoppade dem från att besöka verksamheter och arbetsplatser för att ta nya bilder. Målet var dock att efter pandemin göra det för att synliggöra jämställdhet och mångfald, vilket i förlängningen skulle kunna bidra till kommunens strategiska mål att få fler kvinnor och män i jobb. Det kan även leda till en mer jämställd exponering.

Trots att effekten inte hunnit bli som Eskilstuna Logistik och Etablering hade förväntat så finns ett nytt och ändrat arbetssätt med en aktiv dialog. Det har bland annat lett till att det i nyhetsbrev lyfts fram fler kvinnor. Idag är jämställdhetsperspektivet en naturlig del i Eskilstuna Logistik och Etablerings marknadskommunikationsprocess. De strävar alltid efter en jämn fördelning mellan kvinnor och män samt ett interventionellt perspektiv i sin externa kommunikation. Arbetet följs upp löpande i processen och i månatliga marknadsmöten.

Målet att förbättra och utveckla jämställdhetsperspektivet i bolagets marknadskommunikation och exponering är därmed uppnått.

## Samhälls-effekt

Någon större samhällseffekt har inte gått att mäta.

Eskilstuna Logistik och Etablerings arbete inom modellförvaltning knyter särskilt an till detta jämställdhetspolitiska mål:

- En jämn fördelning av makt och inflytande



## Eskilstuna Strängnäs Energi & Miljö AB

### Uppdrag

Driftbolaget ESEM (Eskilstuna Strängnäs Energi och Miljö AB) ägs och drivs av Eskilstuna Energi & Miljö (EEM) och SEVAB Strängnäs Energi AB. EEM och SEVAB ägs av Eskilstuna Kommunföretag AB respektive Strängnäs Kommunföretag. Förutom sina egna varumärken äger EEM och SEVAB anläggningar och distributionsnät för el, fjärrvärme, fjärrkyla, ånga, vatten, avlopp, återvinning och stadsnät. EEM och SEVAB äger också ett gemensamt elhandelsbolag.

### Omgång 2, 2019

Energibranschen är mansdominerad och ESEM:s medarbetare består av cirka 25% kvinnor och 75% män. Dessutom är könsfördelningen i många arbetsgrupper skev. Inom till exempel administration finns en överrepresentation av kvinnor, och inom drift och ledning finns en överrepresentation av män. Det går också att se vid rekrytering att män ofta ersätts med män medan kvinnor ofta ersätts med kvinnor.

ESEM valde som sin jämställdhetsutmaning i utvecklingsarbetet att attrahera det underrepresenterade könet vid rekrytering. Målet är en jämnare fördelning mellan kvinnor och män bland sökande kandidater. Målsättningen på sikt var att personalstyrkan totalt sett ska bestå av 30% kvinnor och 70% män, samt att detta ska avspeglas inom respektive affärsområde.



ESEM identifierade den process som möter potentiella medarbetare som ett utvecklingsområde, vilket är annonskonceptet vid rekrytering. Ett samarbete startade med marknadsavdelningen på bolaget och annonskonceptet belystes ur bland annat ett jämställdhetsperspektiv.

När ESEM gick igenom rekryteringsannonser kunde de konstatera att rubrikerna var välkommande medan kraven i annonsen var många. Den kravlösa och välkommande inledningen, kolliderade därmed med de höga krav som sedan presenterades i annonsen.

Det som kan öka sannolikheten att en person ersätts med en annan person av samma kön i en könsstereotypisk roll är att texten är omedvetet könskodad. Inom kvinnodominerade yrken är det vanligt att det i annonser används ord som är kopplade till personlighet såsom samarbetsförmåga. I mansdominerade yrken efterfrågas specifika kompetenser. Denna typ av könskodade annonser kan avskräcka personer från det underrepresenterade könet att söka jobbet. Forskning visar att det i synnerhet gäller kvinnor, som oftare än män avstår från att söka tjänster när de upplever att jobbannonsen inte riktar sig till dem.



ESEM ville skapa ett könsneutralt annonskoncept som speglar bolagets kärnvärden. Fokus i annonsen ska ligga på människan och vad en person kan förväntas möta som medarbetare på ESEM.

## Nytt/Ändrat arbetssätt

För att göra ett urval som är kompetensbaserat på kravprofilen finns ett formulär som kopplas till varje annons. Den sökande ska vilja söka, oavsett kön, bakgrund och härkomst. ESEM tog under utvecklingsarbetet fram bilder för att tydliggöra detta. Bildbanken uppdaterades med människor i fokus där egna medarbetare i bolagets egna miljöer syns. Även hemsidan uppdaterades med bildspråk och formuleringar.

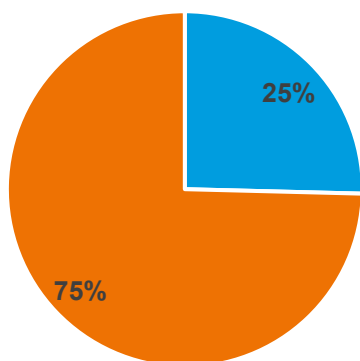
Annonskonceptet som togs fram, inkluderande annonser, är sedan november 2020 det annonskoncept som används på ESEM.

## Utfall

Den initiala mätmetoden ESEM valde för att mäta projektets framgång visade sig vara svåradministrerad och ej tillförlitlig. Därför valde de att följa upp projektets resultat via den allmänna personalstatistiken. De har börjat se en positiv utveckling gällande fördelning av män och kvinnor inom ESEM.

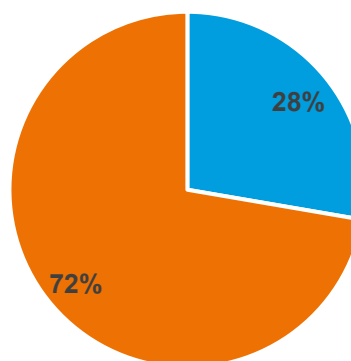
### Antal anställda 2019

■ Kvinnor ■ Män

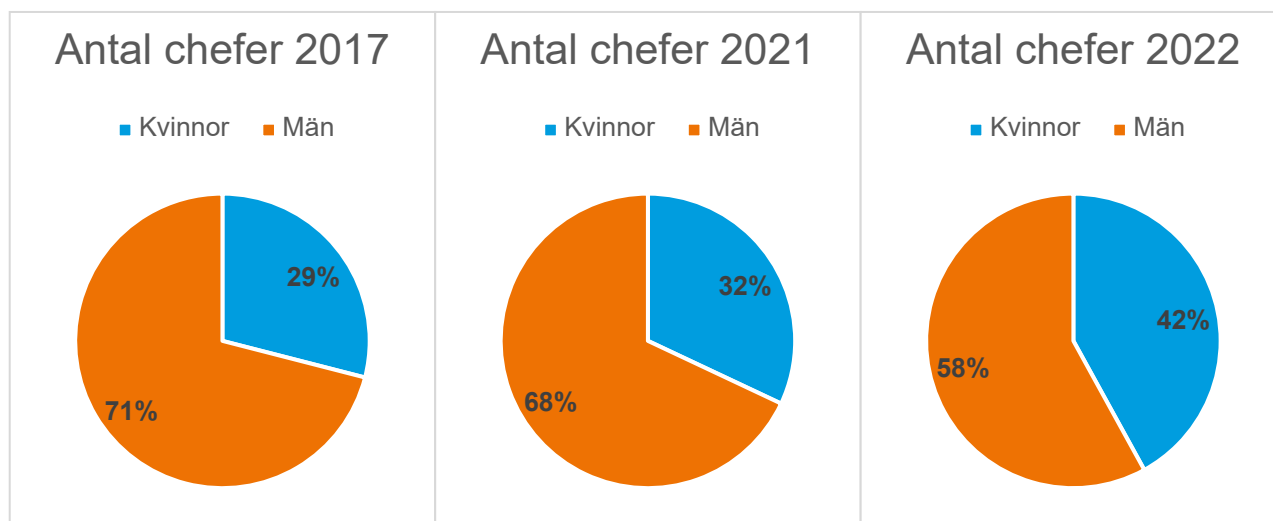


### Antal anställda 2022

■ Kvinnor ■ Män



ESEM ser även en förflyttning gällande könsfördelning bland cheferna.



Det inkluderande konceptet har spridits till ESEM:s hemsida, där samma tonalitet och bildspråk som i annonskonceptet används.

Arbetet har pågått i två år och ESEM håller på att se över annonskonceptet. Målet med översynen är att ytterligare förfinas utefter de insikter och den feedback som bolaget har fått till sig gällande konceptet. Därmed har ESEM uppfyllt målen om att skapa en jämnare könsfördelning hos personalstyrkan.

## Samhälls- effekt

Förutom det som gjordes inom ramen för modellförvaltning valde ESEM som en följd att delta i Energiföretagens förändrings- och ledarutvecklingsprogram för en mer attraktiv energibransch, Qraftsamling. Det huvudsakliga syftet med Qraftsamling är att öka hela branschens, och de enskilda företagens, förmåga att attrahera och behålla de bästa talangerna oavsett ålder, kön och bakgrund i övrigt. Ambitionen är att arbetet ska bidra till en mer jämställd arbetsmarknad i Eskilstuna.

ESEM:s arbete inom modellförvaltning knyter särskilt an till dessa jämställdhetspolitiska mål:

- En jämn fördelning av makt och inflytande
- Ekonomisk jämställdhet

## Förskolenämnden

### Uppdrag

Förskolenämnden ansvarar för att tillgodose behovet av utbildning i Eskilstuna. Nämndens främsta mål är att förbättra kunskapsresultatet och öka likvärdigheten i skolan. Förskolan lägger grunden för ett livslångt lärande. Utbildningen ska vara rolig, trygg och lärorik för alla barn som deltar. Arbetet i förskolan vilar på en vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet.

### Omgång 2, 2019

Barn har rätt till en jämställd utbildning. Förskolenämnden valde att fokusera på att flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

I samband med uppstart av omgång 2 med modellförvaltningsarbetet beslutade skolnämnderna i Eskilstuna om ett gemensamt åtagande i verksamhetsplan för 2019:

*”En förskola/ skola utses för att utvecklas till att bli modell för jämställdhetsintegreringsarbetet.*

*Syftet är att en förskola/ skola för jämställdhetsintegrering med början 2019. Modellförskolans/ skolans arbetsätt och metoder ska sedan få spridning till övriga förskolor/ skolor i kommunen och därmed erbjuds en jämställdhetsintegrerad verksamhet för barn/ elever i enlighet med förskolans/ skolans läroplansmål.”*

Två förskolor i Eskilstuna startade som modellförskolor och arbetade enligt modellförvaltningens struktur.



### Utbildning av medarbetare

Medarbetare i förskolan har olika utbildningsnivåer, vilket leder till en varierande kunskap om jämställdhet. Därför började förskolorna med kompetensutveckling. Rektorererna planerade för kompetensutveckling kring jämställdhet i förskolan med stöd av relevant forskning och beprövad erfarenhet. Alla rektorer på de kommunala förskolorna har fått utbildning i förskolans jämställdhetsuppdrag. De har i sin tur utbildat medarbetare på respektive förskola.

### Kollegial granskning

Arbetslagen i modellförskolorna skapade filmade, självvärderade och reflekterade övningar i syfte att identifiera situationer i förskolans utbildning och undervisning som behöver utvecklas och förbättras utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Genom kollegial granskning med hjälp av film reflekterade medarbetare över sitt eget beteende. I granskningen av filmerna tog deltagarna stöd av forskning och litteratur.

### Kvalitetsarbete

Förskolenämnden har anpassat sitt planerings- och analysverktyg som används i planering av undervisningen. I förskolenämndens systematiska kvalitetsarbete har jämställdhetsperspektivet integrerats i planerings- och analysverktyget. Med hjälp av stödfrågor ska pedagogerna reflektera över hur de väljer att organisera för lärandet, hur de samtalar, ställer frågor, utmanar och stimulerar flickor och pojkar utifrån kunskapsområdena i läroplanen. Detta för att skapa en undervisning som inte begränsar flickor och pojkars utveckling, val och lärande.



## Ny/Ändrad produkt

Modellförskolorna har arbetat fram metoder för att synliggöra flickors och pojkars möjligheter till utveckling. Det finns kartläggningsmaterial, observationsunderlag och frågeställningar för att systematiskt följa upp hur undervisningen påverkar barns möjlighet till utveckling, val och lärande. Det finns också möjlighet att genomföra kollegialt lärande med stöd av framgångsrika modeller och metoder från modellförskolorna med utgångspunkt i rektorers ansvar kring jämställdhetsintegrering innehållande:

- kartläggningsmaterial för att identifiera kunskaper i personalgruppen samt metoder och modeller för kompetensutveckling
- kartläggningsmaterial kring främjande och förebyggande insatser

Kartläggningsmaterialet kan hjälpa till att synliggöra var i undervisningssituationer jämställdhet inte uppnås och där likvärdiga förutsättningar för barnen inte skapas.



## Nytt/Ändrat arbetsätt

Jämställdhetsperspektivet är integrerat i förskolenämndens kvalitetsarbete för att säkerställa att barn i verksamheten får en likvärdig utbildning oberoende av barnets kön. Arbetet följs upp på nämndnivå och nulägeskartläggningar görs på alla förskolor för att analysera resultaten. Analysen undersöker på vilket sätt förändringar har påverkat måluppfyllelsen om likvärdig utbildning.

En av de viktigaste aspekterna som modellförskolornas medarbetare identifierade var deras egna tankesätt och förhållningssätt. Att omedvetna val som medarbetarna gör påverkar och kan begränsa barnen. I hälften av alla förskolors arbetslag förs diskussioner och reflektioner över detta.

I förskolans verksamhetsplaner återkommer filmning med kollegial granskning som metod för att pedagogerna ska få syn på det egna förhållningssättet. Med det finns tillhörande reflektionsfrågor utifrån jämställdhet.



## Utfall

Alla förskolor använder kollegial granskning med film och analysverktyg. Förskolorna följer systematiskt upp utbildningens och undervisningens förutsättningar att ge barn möjlighet till utveckling, val och lärande oberoende av könstillhörighet. Tack vare arbetslagens diskussioner och reflektioner finns nu en större medvetenhet hos pedagogerna.

Genom att använda planerings- och analysverktyget samt nulägeskartläggningar har pedagoger fått syn på sitt eget förhållningssätt, vilket bidragit till att pedagoger i flera olika sammanhang och situationer har förändrat och utvecklat sig själva i mötet med barnen. Pedagoger har också identifierat vikten av att, som vuxen, vara medlekare, förebilder och reflektera med barnen utifrån behovet att motverka könsnormativa mönster som begränsar barnens synsätt kring förväntningar på att vara kvinna, man, flicka eller pojke.

De två modellförskolorna som varit modellförskolor arbetar med att sprida arbetet via till exempel kollegialt lärande och utbildningar. Arbetet följs upp i det systematiska kvalitetsarbetet och i nämndens ordinarie uppföljning.

Förskolenämnden har uppnått målet om att en förskola skulle bli modell för jämställdhetsintegrering. I modellförskolan har medarbetare skapat en jämställdhetsintegrerad verksamhet för flickor och pojkar.



Den förväntade samhällseffekten är att flickor och pojkar som lämnar förskolan ska ha tilltro till sin egen förmåga och kan välja framtida utbildning och arbete utifrån intresse utan att begränsas av traditionella könsmonster. Förskolan följer inte upp detta. Medarbetarna har genom ökad medvetenhet fått ett förändrat förhållningssätt till flickor och pojkar. Lek- och lärmiljöer är mer anpassade efter ett jämställdhetsperspektiv och undervisningen följs upp utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Förskolenämndens arbete inom modellförvaltning knyter särskilt an till detta jämställdhetspolitiska mål:

- Jämställd utbildning

## Grundskolenämnden

### Uppdrag

Grundskolenämnden ansvarar för förskoleklass, grundskola, grundsärskola och fritidshem samt andra särskilda utbildningsformer och annan pedagogisk verksamhet. Grundskolan ska tillgodose behovet av utbildning i Eskilstuna. Det främsta målet är att förbättra kunskapsresultaten.

### Omgång 2, 2019

I Eskilstunas kommunala grundskolor är fler flickor än pojkar godkända i skolämnen, fler flickor är behöriga till gymnasiet och har fler A och B i betyg än pojkar. Samtidigt lider fler flickor av psykisk ohälsa. Grundskolan har även identifierat en ”anti-pluggkultur” som är vanligast bland pojkar. Detta kan i sin tur ha negativa konsekvenser längre fram i livet med ett samhälleligt utanförskap.

Nuläge:

- Högre andel flickor når de högre betygen
- Pojkars resultat ökar mer än flickors i årskurs 9 (trendbrott)
- Pojkar upplever en högre trygghet och studiero
- Bristfällig könsuppdelad statistik på skolfrånvaro

I samband med uppstart av omgång 2 med modellförvaltningsarbetet beslutade skolnämnderna i Eskilstuna om ett gemensamt åtagande i verksamhetsplan för 2019:

*”En förskola/ skola utses för att utvecklas till att bli modell för jämställdhetsintegreringsarbetet.*

*Syftet är att en förskola/ skola för jämställdhetsintegrering med början 2019. Modellförskolans/ skolans arbetsätt och metoder ska sedan få spridning till övriga förskolor/ skolor i kommunen och därmed erbjuds en jämställdhetsintegrerad verksamhet för barn/ elever i enlighet med förskolans/ skolans läroplansmål.”*

Grundskolan valde att som mål i arbetet med modellförvaltning fokusera på höjda kunskapsresultat med minskade skillnader mellan könen. Resultat skulle analyseras utifrån ett jämställdhetsperspektiv för att identifiera konkreta åtgärder för att motverka antipluggkultur. En grundskola valdes ut som modellskola. Syftet var att testa och utforska arbetsätt och metoder som främjar jämställdhet för att sedan sprida erfarenheter till andra skolor.

Grundskolan skulle följa upp utmaningen genom att analysera bland annat kunskapsresultat, enkäter såsom Liv och hälsa ung, och trygghetsbarometern.



Grundskolenämnden har genomfört en stor satsning tillsammans med socialtjänst, kultur och fritid samt ungdomsjouren Fria. De skapade ett samverkansprojekt med MVP (Mentors in Violence Prevention). Målet är att alla elever i de kommunala grundskolorna ska få utbildning i programmet. Grundskolenämnden har sedan 2020 sett till att närmare 100 medarbetare fått utbildning i MVP och ytterligare utbildningsinsatser pågår. I nuläget finns utbildad personal på Stålforssskolan, Gökstensskolan, Djurgårdsskolan, Fristadsskolan, Faktoriet, Årbyskolan och Skiftingehus.

Andra exempel på åtgärder som genomfördes var nolltolerans mot skojbråk och kränkande språk, fokus på studieteknik, förstärkt studie- och yrkesvägledning, riktat skolfrånvaroarbeta och utökade trygghetsteam.



## Ny/Ändrad produkt

Årbyskolan, Gökstensskolan, Slottsskolan, Ärtaskolan, Fröslundaskolan, Slagtaskolan, Skogsängsskolan, Lagersbergsskolan, Kjula och Vallby skola arbetade med metoderna MVP i högstadiet och Agera tillsammans i mellanstadiet. Det är lektionsserier för skolan, med målet att stoppa och förebygga mäns och killars våld. Elever och lärare lär sig att ta ansvar för varandra och säga ifrån om de ser eller hör våld och kränkningar.



## Nytt/Ändrat arbetssätt

MVP fortgår i skolorna. Det går ut på att utbildare utbildar utbildare. Alltså kan medarbetare utbilda elever och andra medarbetare, vilket leder till att skolan kan fortsätta med lektionsserierna. Det finns totalt 27 kommunala grundskolor i kommunen. 7 skolor använder MVP och 10 skolor använder Agera tillsammans.

Målet i grundskolan är att eleverna först ska få en utbildning i årskurs 4 i Agera tillsammans och sedan en utbildning i MVP i årskurs 7. På Gökstensskolan som är modellskola testas det även en ny variant av Stopp min kropp på lågstadiet för att få en kontinuitet i arbetet med jämställdhet från lågstadiet till högstadiet. Stopp min kropp genomförs även på kommunens förskolor och MVP ska genomföras på kommunala gymnasieskolor. Syftet är att, på lång sikt, bidra till att minska våld och att alla elever och barn i Eskilstuna kommun ska känna sig trygga.

Arbetet med MVP och Agera tillsammans följs upp i nämndens ordinarie uppföljning. Barn- och utbildningsförvaltningen har även anställt en samordnare som ska arbeta 40% med att stötta skolor med Agera tillsammans och MVP.



## Utfall

Grundskolan kan se att kränkingsanmälningar har minskat och att känslan av trygghet i skolan har ökat. Uppföljning av kränkingsanmälningar görs könsuppdelat och analyseras vid avvikande mönster. Kränkingsanmälningar följs upp i nämnden och skolorna genomför egna trygghetsenkäter som följs upp regelbundet på enheterna.

Innan arbetet i modellförvaltning var pojkarna betydligt tryggare än flickorna i skolan. Nu har andelen flickor som känner sig trygga ökat. Kvalitativa undersökningar har visat att personal på skolor ser en ökad trygghet i klassrummet i form av lugnare miljö samt tryggare elever. Ett långsiktigt resultat har dock inte gått att undersöka än.

Skolorna jobbar på bred front för jämställdhet. I undervisningen planeras innehåll med ett jämställdhetsperspektiv och med en normmedvetenhet. Normmedvetenhet används som verktyg och förhållningssätt i undervisningen.



Gökstensskolan har ett samarbete med Mälardalens universitet som under fyra års tid kommer att utföra följeforskning på skolan. Hittills har universitetet genomfört en elevenkät på fyra skolor för att undersöka välbefinnande och associationer med psykologiska faktorer hos eleverna utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Resultatet visade att sämre subjektivt välbefinnande hos 15-åringar, oavsett kön, är förknippat med frånvaron av en trygg och stödjande miljö, såsom att känna sig trygg i skolan, samt brist på nära och förtroendefulla relationer. Generellt upplevde flickor ett sämre subjektivt välbefinnande och upplevde, mer än pojkar, trakasserier i skolan och på sociala medier. Bland pojkar med lägre subjektivt välbefinnande fanns fler psykologiska risker som självskada och självmordstankar. Forskarna föreslog att skolpersonalen utökar relationsmöjligheterna i skolsammanhang.

Grundskolenämnden uppnår delvis de uppsatta målen. Grundskolenämnden har inte analyserat kunskapsresultat kopplat till jämställdhetsarbetet. Däremot har grundskolenämnden utforskat arbetssätt och metoder för att främja jämställdhet som också gett positiva resultat.



Skolan som varit modellskola har blivit en tryggare skola enligt rapportering från skolans personal. På sikt kan detta ge ett bättre kunskapsresultat och en mer jämställd utbildning, som i sin tur leder till lika möjligheter att lyckas i skolan. Grundskolan bedömer att det är för tidigt att se något resultat på helheten.

Grundskolans arbete inom modellförvaltning knyter särskilt an till detta jämställdhetspolitiska mål:

- Jämställd utbildning
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

## Gymnasienämnden

### Uppdrag

Gymnasienämnden fullgör kommunens uppgifter enligt skollagen gällande skolformerna gymnasieskola och gymnasiesärskola. Eskilstunas kommunala gymnasium har fyra skolor. Det finns också ett antal fristående gymnasier som drivs av någon annan aktör än kommunen.

### Omgång 2, 2019

I samband med uppstart av omgång 2 med modellförvaltningsarbetet beslutade skolnämnderna i Eskilstuna om ett gemensamt åtagande i verksamhetsplan för 2019:

*”En förskola/ skola utses för att utvecklas till att bli modell för jämställdhetsintegreringsarbetet.*

*Syftet är att en förskola/ skola för jämställdhetsintegrering med början 2019. Modellförskolans/ skolans arbetsätt och metoder ska sedan få spridning till övriga förskolor/ skolor i kommunen och därmed erbjuds en jämställdhetsintegrerad verksamhet för barn/ elever i enlighet med förskolans/ skolans läroplansmål.”*

Utmaningen som skolan har är att flickor och pojkars kunskapsresultat behöver öka och skillnaderna mellan könen minska. Gymnasiet valde att som mål inom ramen för modellskola välja ett program per gymnasieskola som skulle fungera som en testgymnasieskola för jämställdhetsintegrering med början 2019. Arbetsätt och metoder skulle sedan spridas till övriga gymnasieprogram i kommunen som därmed skulle kunna erbjuda en jämställdhetsintegrerad verksamhet för alla elever i enlighet med gymnasieskolans läroplansmål.

Vald jämställdhetsutmaning har följts upp genom återkommande dialoger inom förvaltningen och med skolornas arbetsgrupper inom modellskola. Gymnasienämnden följer jämställdhetsarbetet på samtliga skolenheter genom nämndens ordinarie uppföljning. Betyg och andra ”hårda” värden följs upp kontinuerligt. Gymnasieskolan identifierade också den årliga elevenkäten som källa till att följa upp utvecklingen av de mer ”mjuka” värdena. Elevenkäten följs upp av såväl nämnd, förvaltning, skollledning och elevhälsa.



Rekarnebyggnadsbyrås bygg- och anläggningsprogram var ett program som valdes ut för att påbörja ett arbete med att ge ungdomar en jämställd utbildning. Byggbranschen är mansdominerad och färre än 10% av de anställda är kvinnor. Rekarnebyggnadsbyrå ville se branschen mer jämställd och de identifierade att det krävs en mer jämställd utbildning fri från machokultur. Till hjälp hade Rekarnebyggnadsbyrå Byggyrkesnämnden som stöttar arbetet med att få in fler kvinnor i byggbranschen.

I arbetet fanns några delmål:

- Att få fler tjejer att söka till bygg- och anläggningsprogrammet
- Att få fler tjejer att fullfölja utbildningen
- Att få fler tjejer att arbeta/studera inom bygg- och anläggningsbranschen efter utbildningen
- Att utbildningen ska genomsyras av ett jämställdhetstänk
- Att motverka machokultur och våld

Bygg- och anläggningsprogrammet undersökte vad som redan gjordes och vad som skulle behöva göras. Därefter genomfördes kompetenshöjande insatser om jämställdhet riktat till medarbetare. De har jobbat med Machofabriken och har kontinuerligt interna utbildningar, både som de håller i själva och med externa aktörer.

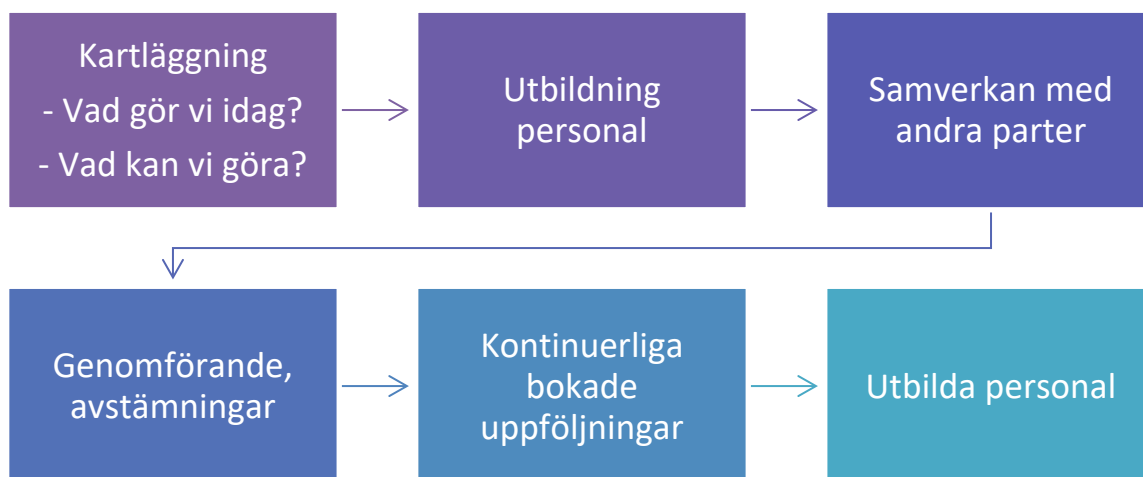
Samtliga medarbetare på Rekarnebygymnasiet har utbildning i MVP-programmet (Mentors in Violence Prevention).

Nödvändiga samverkanspartners identifierades och avstämningar och uppföljningar genomfördes kontinuerligt under utvecklingsarbetet.

Bygg- och anläggningsprogrammet lyfte in jämställdhetsperspektivet i sin presentation av programmet när skolan hade Öppet hus för årskurs 9. De använde filmklipp från branschen och fick god respons från besökare.

Teknikprogrammet på Rinmnagymnasiet och Bygg- och anläggningsprogrammet på Rekarnebygymnasiet implementerade jämställdhet som en del i alla kurser. Det kunde till exempel handla om att diskutera arbetsmiljöarbete för kvinnor och män inom branschen med utgångspunkt i byggverktyg anpassade både till kvinnor och män.

Bygg- och anläggningsprogrammets genomförandeplan:



Ny/Ändrad  
produkt

Rekarnebygymnasiet har skapat en systematisk modell som ger förutsättningar för att arbetet ska pågå utan att stanna av. De jobbar med MVP-programmet med samtliga elever i årskurs 1. Det finns jämställdhetsperspektiv som systematiskt återkommer i lektionsupplägg och material finns tillgängligt på skolplattformen.

Nytt/Ändrat  
arbetsätt

Bygg- och anläggningsprogrammet har fått en systematik i arbetet och jämställdhet ingår i alla kurser. Rekarnebygymnasiet har även ett samarbete med andra parter, så som byggbranschen, facken och arbetsgivarorganisationen. Det sker kontinuerliga avstämningar mellan skolan och dessa parter.

Rekarnebygymnasiet arbetar aktivt mot våld och machokultur med hjälp av MVP, machofabriken och material från Rekarnebygymnasiets egna värdegrundsmodell. Arbetet följs i Rekarnebygymnasiets verksamhetsplanering och finns nedbrutet till den lokala verksamhetsplanen för bygg- och anläggningsprogrammet.

## Utfall

Efter att Rekarnebygymnasiet började arbetet med modellskola ökade antal tjejer i årskurs ett på bygg- och anläggningsprogrammet enligt tabellen nedan:

Läsår åk 1	Flickor	Pojkar	Totalt	Flickor (%)
19/20	5	57	62	8%
20/21	11	74	85	13%
21/22	9	62	71	13%
22/23	12	65	77	16%

I arbetet på Rekarnebygymnasiet fanns några delmål:

- Att få fler tjejer att söka till bygg- och anläggningsprogrammet
- Att få fler tjejer att fullfölja utbildningen
- Att få fler tjejer att arbeta/studera inom bygg- och anläggningsbranschen efter utbildningen
- Att utbildningen ska genomsyras av ett jämställdhetstänk
- Att motverka machokultur och våld

Av dessa delmål går att se viss måluppfyllelse. Andel tjejer har ökat i såväl ansökan som fullföljande av utbildning. Att fler tjejer stannar i branschen följs av branschråden och inte av skolan.

Genom arbetet med MVP, som hela Rekarnebygymnasiet deltar i, motverkas machokulturer och våld. Det märks i korridorerna där ”skojbråk” inte tillåts. Det märks även på trygghetsmätningar i elevenkäten, där över 90% upplever en trygghet på skolan.

Rinmangymnasiets teknikprogram valde att arbeta mer systematiskt med lektionsupplägg (se slutrapport i bilaga). Jämställdhetsperspektiv har lyfts in mer än tidigare. Det fanns ambitioner om att komma igång med spridning i arbetslag och ämneslag, men bortprioriterades under pandemin. Även planerade temadagar och arbete med Machofabriken ställdes in. Skolans ledning har nu valt att påbörja ett arbete med två projektledare som ska jobba övergripande på hela skolan med normkritik, jämställdhet och likabehandling.

Rekarnebygymnasiet har påbörjat spridning på flera program inom skolan. De har även dialog med olika branscher där arbetet lyfts. Rinmangymnasiet har inte spridit arbetssättet i lika stor utsträckning men jobbar systematiskt med lektionsupplägg inom teknikprogrammet. Gymnasienämnden upplever svårigheter med spridningen till andra skolor och ibland även inom samma skola. En svårighet är att gymnasieskolorna arbetar i olika skolplattformar. Det arbetas för att hitta vägar för spridning av arbetsmodellen. Både Rinman- och Rekarnebygymnasiet har bra och tydliga exempel på hur jämställdhetsperspektivet kan integreras i undervisningen som kan anammas av fler program och skolor.

Två av fyra gymnasieskolor genomförde ett arbete inom ramen för modellförvaltning. Målet att ett program per gymnasieskola skulle fungera som en testgymnasieskola för jämställdhetsintegrering är delvis uppnått.



Arbetet med en mer jämställd utbildning har gjort att fler tjejer sökt sig till bygg- och anläggningsprogrammet, vilket i förlängningen bidrar till en mer jämställd arbetsmarknad. De har också sett en ökad trygghet bland eleverna, vilket kan öka kunskapsresultaten.

Gymnasieskolans arbete inom modellförvaltning knyter särskilt an till detta jämställdhetspolitiska mål:

- Jämställd utbildning
- Ekonomisk jämställdhet

## Kfast AB

### Uppdrag

Kfast (Eskilstuna kommunfastigheter AB) bygger, utvecklar och förvaltar fastigheter i Eskilstuna, från bostäder till förskolor och äldreomsorg. Kfasts affärsidé lyder:

*”Kfast erbjuder och utvecklar attraktiva bostäder, lokaler och tjänster. Genom aktiv förvaltning och ett hållbart ansvarstagande bygger och formar vi till tillsammans framtidens Eskilstuna.”*

### Omgång 2, 2019

Varje år utför Kfast mätningar enligt NKI (nöjd-kund-index). Mätningarna görs för att säkerställa att kvinnor, män, flickor och pojkar erbjuds samma produkter, tjänster och bemötande av Kfast. De mäter vad kunder tycker om bolaget utifrån ett serviceperspektiv och ett produktperspektiv. Resultatet från dessa mätningar ligger som grund i en del åtaganden med nya mål för att förbättra resultatet. Utifrån svaren i mätningen 2018 kunde Kfast identifiera områden med vissa könsskillnader. Det här formade deras utmaning och mål:

Minska differensen (NKI) mellan kvinnor och män utifrån följande områden, samt höja lägsta nivån.

- Trygghet i källare, tvättstuga och trapphus (Rent och snyggt)
- Personlig trygghet i område, källare, utemiljö (Rent och snyggt/Trygghet)
- Belysning (Trygghet)

Kfast beslutade att följa upp jämställdhetsutmaningen genom en ny NKI-mätning och då analysera bostadsområden med bättre resultat jämfört med områden med sämre resultat. I övrigt följs arbetet mot måluppfyllelsen upp genom bolagets ordinarie uppföljning samt inför budgetarbete inför kommande års investeringar.



Kfast genomförde en analys av enkätsvar utifrån män och kvinnors svar från NKI-mätningen 2018. De kunde se att det fanns en differens mellan kvinnor och mäns svar i frågor rörande trygghet och renlighet. Utmaningen landade i att minska skillnaden mellan könen och att höja lägsta nivån.

Serviceindex 2018	Kvinnor	Män
Trygghet	74%	77%
Rent och snyggt	69,5%	74%



Affärsutvecklare fick i uppdrag att göra en utredning. Det ledde till en fördjupad analys av svarsresultaten genom att intervjua medarbetare och hyresgäster. Intervjusvaren skiljde sig inte mycket mellan män och kvinnor. Det framkom förslag på aktiviteter för att nå ökad trygghet.



### Nytt/Ändrat arbetssätt

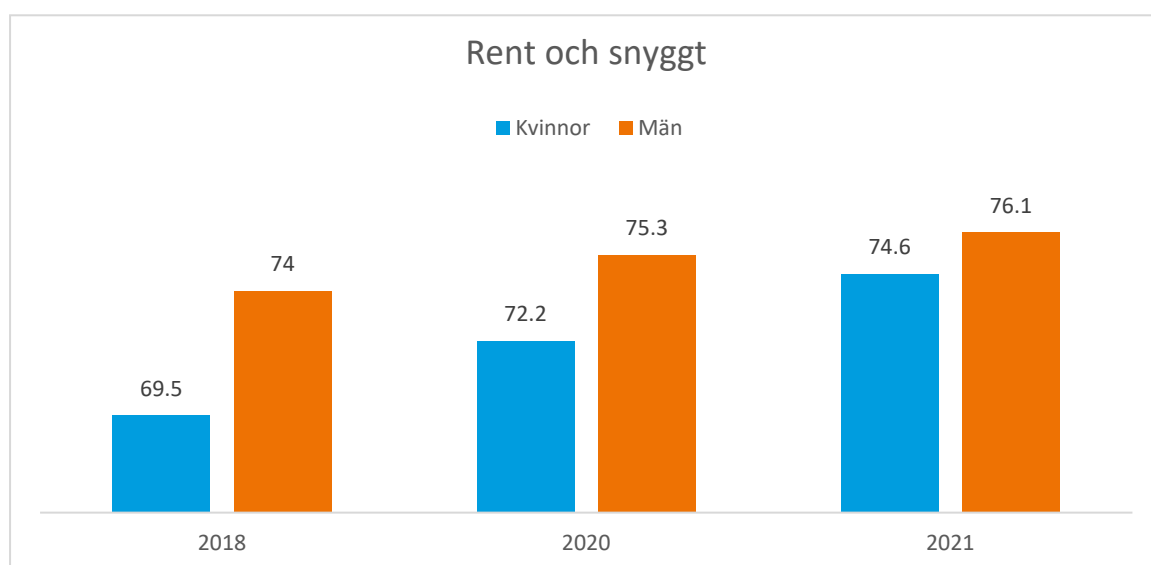
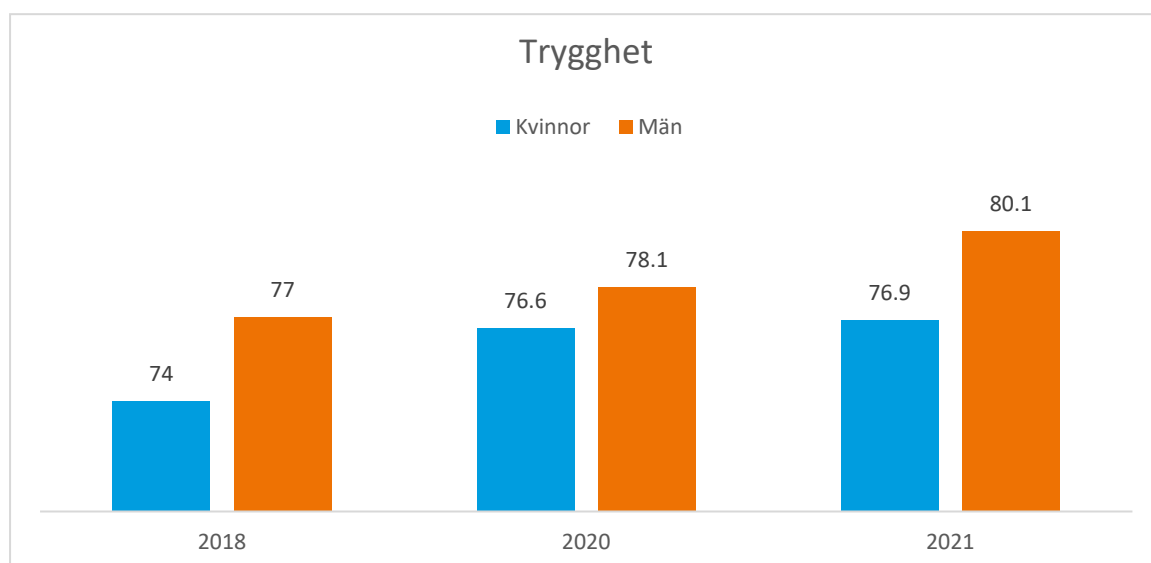
Intervjuerna gav nya perspektiv på det interna arbetet. Detta ledde till förändringar i budgetanvisningar med tydligare fokus på kvinnor, män, flickor och pojkar. Även underhållsbudgeten fick extra fokus på trygghet utifrån utredningen. Dessutom har Kfast ökat sin rondering i tvättstugor och källare. Det är även fler medarbetare synliga i bostadsområdena. Detta görs till exempel genom projektet STINA. STINA är en arbetsmarknadsinsats som startats tillsammans med Jobbcentrum för att fler kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden ska komma in i arbetslivet, få erfarenhet och öka chanserna att bli anställningsbara. De som har anställts är hyresgäster hos Kfast. STINA står för service, trygghet, integration, nytänkande och arbete. Idag har STINA-projektet integrerats och blivit ett av bolagens ordinarie arbetssätt med arbetsmarknadsanställningar såsom introduktionsjobb. I samband med det riktas insatsen till både kvinnor och män.

Kfasts uppföljning av NKI-resultat analyseras i högre grad utifrån kvinnors och mäns svar. Kfast genomför områdesträffar för att träffa sina hyresgäster, vilket är ett sätt att diskutera resultat och förbättringsförslag. Förbättringsförslag som lämnas in analyseras utifrån ett könsperspektiv.



### Utfall

Tack vare arbetet inom modellbolag har medarbetarna på Kfast blivit mer medvetna och fått ökad kunskap om jämställdhet. Kfast gjorde en ny NKI-mätning år 2020. Den visade att differensen mellan mäns och kvinnors upplevelse vad gäller rent och snyggt i bostadsområdena hade minskat. Differensen mellan mäns och kvinnors upplevda trygghet ökade under 2021. Dock har siffran gällande trygghet höjts för bägge könen, vilket även siffran för rent och snyggt gjort, enligt nedan:



Genom insatsen STINA har hittills nio kvinnor och en man tillsvidareanstälts som nu städar trapphus och allmänna utrymmen, så som tvättstugor och källargångar i Kfasts bostadshus i Lagersberg, Fröslunda och Brunnsbacken.

Kfast har uppnått sitt mål om att minska differensen (NKI) mellan kvinnor och män utifrån valda områden, samt höja lägsta nivån

## Samhälls- effekt

Arbetet med att öka nöjdheten bland hyresgäster bidrar till en jämnare fördelning av inflytande och makt i det egna bostadsområdet mellan kvinnor, män, flickor och pojkar. Genom STINA vill Kfast bidra till att motverka utanförskap, minska segregation och samtidigt stödja kvinnor som står utanför arbetsmarknaden till egen försörjning.



Kfasts arbete inom modellförvaltning knyter särskilt an till dessa jämställdhetspolitiska mål:

- En jämn fördelning av makt och inflytande
- Ekonomisk jämställdhet

## Kommunstyrelsen/ kommunledningskontoret

### Uppdrag

Kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för ledning och styrning av den kommunala verksamheten. Kommunstyrelsen ansvarar för den strategiska utvecklingen, den ekonomiska förvaltningen och personalpolitiken.

Kommunledningskontorets uppdrag är att stödja kommunstyrelsen i arbetet att utveckla Eskilstuna och att leda och samordna kommunens angelägenheter. Uppgifterna är att ansvara för koncernledning, politikernära uppgifter inklusive stöd till politiken, koncerngemensamma utvecklingsfrågor samt utvecklingsfrågor för Eskilstuna som ort.

### Omgång 2, 2019

Dialogmöten mellan kommunens förvaltningar och kommunledningskontoret sker löpande under året. Syftet är att följa upp åtaganden, ekonomi och medarbetarfrågor. Vid dialogmöten ges även möjlighet att belysa utvecklingsfrågor och utmaningar. Ledningen för kommunledningskontoret möter förvaltnings- och bolagsledningar tre gånger per år; i april (delårsbokslut 1), september (delårsbokslut 2) och februari (årsbokslut). Kommunledningskontoret kunde konstatera att det i dessa forum skulle vara möjligt att efterfråga förvaltningarnas arbeten med jämställdhet och samtidigt uppmärksamma det goda arbete som görs. Utmaningen inom ramen för modellförvaltning blev att synliggöra jämställdhetsperspektivet i dessa forum. Målet blev att jämställdhetsperspektivet alltid ska finnas med och följas upp i kommunledningens årliga dialogmöten.



### Aktivitet

I det bildspel som fungerar som underlag på dialogmöten lyftes det 2020 in ett avsnitt om jämställdhet under processkvalitet.



### Ny/Ändrad produkt

Kommunledningskontoret testade under 2020 att i dialogmöten efterfråga jämställda resultat. I samband med det justerades anvisningen för verksamhetsuppföljning som förvaltningarna följer i framtagandet av uppföljningsdokumentet. I anvisningen krävdes en jämställdhetsanalys av relevanta resultat.



### Nytt/Ändrat arbetssätt

Förvaltningarnas jämställdhetsarbete efterfrågades i dialogmöten samt i anvisning för uppföljning.



## Utfall

Alla förvaltningar beskrev sin jämställdhetsutmaning, inom ramen för modellförvaltning, vid dialogmöten under år 2020. Det ställdes inga krav på detta under 2021 och inte heller 2022. Den justerade anvisningen gav inte önskad effekt. Förvaltningarna genomförde inte jämställdhetsanalyser i den mån det efterfrågades och hade inte heller tillräcklig kunskap för att genomföra analyser. Kommunledningskontoret hade inte heller möjlighet att stötta förvaltningarna i arbetet. Eftersom anvisningen inte gav resultat och i brist på hjälpverktyg togs kravet bort från anvisningen under 2022.



## Samhälls-effekt

Kommunstyrelsens förändrade arbetssätt gav inte förväntat resultat. Att redovisa resultat utifrån ett jämställdhetsperspektiv hade dock kunnat fortgå även om arbetet med modellförvaltning avslutades.

Utifrån det uteblivna resultatet har det initierats ett förbättringsarbete med fokus jämställdhetsanalys. Kommunledningskontoret har för avsikt att anvisningar för uppföljning ska efterfråga jämställdhetsanalyser av resultat men behöver verktyg för att kunna stötta förvaltningarna i detta. Detta håller på att utvecklas.

Kommunstyrelsens arbete inom modellförvaltning knyter särskilt an till dessa jämställdhetspolitiska mål:

- En jämn fördelning av makt och inflytande

## Kommunföretag AB

### Uppdrag

Eskilstuna Kommunföretag är ett moderbolag med dotterbolagen Eskilstuna Energi & Miljö, Eskilstuna Kommunfastigheter, Eskilstuna Logistik och Etablering samt Destination Eskilstuna.

Sponsring är en viktig och integrerad del i marknadskommunikationen i Eskilstuna Kommunföretag AB och dess dotterbolag. Sponsring ses som en av många åtgärder för att stärka bolagen och marknadsföra Eskilstuna kommun som etablerings- och destinationsort.

### Omgång 2, 2019

Eskilstuna kommunföretag valde två jämställdhetsutmaningar i arbetet med modellbolag:

- Sponsring - utveckla metoder/skapa rutiner för att säkerställa att sponsringspengar också når flickor och kvinnor.
- Könsuppdelad statistik - vid uppföljning och rapportering av verksamheter och ekonomi ska redovisning av könsuppdelad statistik alltid eftersträvas, där det är möjligt och relevant.

Arbetet ska följas upp med hjälp av styrkort och ekonomisk statistik.

### Aktivitet

Kommunföretag bjöd in Eskilstunas elitföreningar och hade utbildningar tillsammans med SISU idrottsutbildarna. SISU har i uppdrag att stödja, företräda, leda och samordna idrottsrörelsen i gemensamma frågor på regional och lokal nivå. Det fokuserades på hur föreningar kan arbeta med jämställdhet. Utöver detta påbörjades en mätning för att se över fördelning av sponsringsmedel.

### Ny/Ändrad produkt

Kommunföretag såg över sin sponsringpolicy som bedöms främja jämställd resursfördelning. Om föreningar som tar emot sponsring har både flick- och pojkidrott är kravet att föreningen ska ha en jämn resursförening. Vissa föreningar har inte både flick- och pojkidrott. I de fallen är Kommunföretag aktiva i sina val av sponsringspartners så att det totala sponsringsbeloppet understödjer en jämn resursfördelning för flickor, pojkar, kvinnor och män.

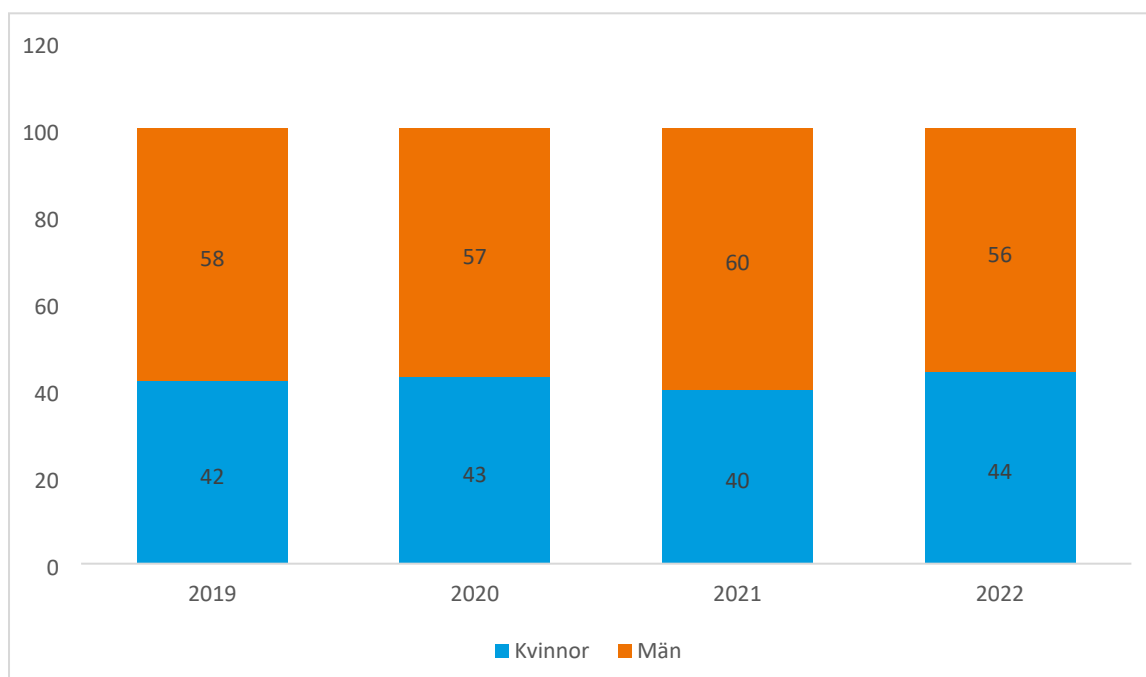
### Nytt/Ändrat arbetssätt

Tack vare bolagets satsning är de mer proaktiva och tydliga i sin dialog kring jämställdhetsfrågor med föreningar. Det finns även en tydligare resursfördelning i åiterrapporteringen till Kommunföretags styrelse.

## Utfall

Fördelningen av sponsringsmedlen fick samma utfall 2020 som 2019. Arbetet kräver en långsiktighet och bolaget har sponsringsavtal som sträcker sig över tid. Eskilstuna kommunföretag har för avsikt att fortsätta arbetet så att medlen blir mer jämställda varefter.

Uppföljning av fördelning av sponsringsmedel:



Eskilstuna kommunföretag bedömer att resurserna är jämställt fördelade. De upplever att deras krav på föreningar att arbeta med jämställdhet skapar ett positivt driv hos föreningarna. Arbetssättet är numera helt integrerat i bolagets arbete med sponsring.

Dock skiljer det fortfarande procentenheter mellan könen och varje år till flickor och kvinnors nackdel. Målet om att använda könsuppdelad statistik och utveckla metoder för att säkerställa att sponsringsmedel också når flickor må vara uppfyllt. Resultatet är dock fortfarande inte jämställt där målet bör vara 50/50.

## Samhälls-effekt

Kommunföretag bedömer att samhällseffekten behöver bedömas långsiktigt. Men målet är att arbetet med att fördela pengar till kvinnors idrott ska möjliggöra satsningar och utveckling av flickor och kvinnors idrottsutövande i kommunen.

Kommunföretags arbete inom modellförvaltning knyter särskilt an till detta jämställdhetspolitiska mål:

- Jämställd hälsa
- Ekonomisk jämställdhet

## Kultur- och fritidsnämnden

### Uppdrag

Kultur- och fritidsverksamhetens övergripande mål är att det ska finnas möjligheter för alla till eget skapande, att uttrycka sig i olika former och att ta del av professionellt skapad kultur samt ha likvärdiga möjligheter att utöva idrott, organiserat eller på egen hand. Nämnden har också ansvaret att samla, vårda och visa kulturarvet.

Kultur- och fritidsförvaltningen ansvarar bland annat för bibliotek och idrottsanläggningar, museer och motionsspår, kulturskola, fritidsgårdar, offentlig konst samt stöd till föreningar och studieförbund. Barn och ungdomar är särskilt prioriterade och det övergripande långsiktiga målet för verksamheterna är att alla erbjuds delaktighet.

### Omgång 1, 2018

Kultur- och fritidsnämnden valde att som förbättringsområde fokusera på att integrera ett jämställdhetsperspektiv i investeringsbudget med avgränsning på nya investeringar. Målet är uppnått när förvaltningen kan beskriva alla investeringar ur ett jämställdhetsperspektiv.



Kultur- och fritidsnämnden beslutade att använda 5R-metoden vid investeringsplanen. Genom metoden kartläggs och analyseras en verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv (se bilaga 2).



Utifrån 5R-metoden tog nämnden fram en mall som enheterna kan använda sig av som stöd vid jämställdhetsintegrering.



Tack vare satsningen har förvaltningen möjlighet att utföra en analys kring investeringar och medvetandegöra olika perspektiv för att kunna skruva vidare i modellen.



## Utfall

Kultur- och fritidsnämnden kan med mallen synliggöra skillnader utifrån ett jämställdhetsperspektiv i nya investeringar.

Utvärdering av investeringar 2019–2021 ur ett jämställdhetsperspektiv är ej genomförd och därför går det inte att konstatera om förvaltningen uppnått målet om att kunna beskriva alla investeringar ur ett jämställdhetsperspektiv.



## Samhälls-effekt

På längre sikt kan nämnden följa upp och analysera effekten arbetet gett på investeringar. Det görs inte idag. Däremot har nämnden givit ett uppdrag till förvaltningen gällande jämställda och jämlika investeringar. Utredning av detta är påbörjad och kommer att redovisas under första delen av 2023.

### Omgång 2, 2019

Under omgång två av modellförvaltningar valde kultur- och fritidsnämnden att fortsätta fokusera på utmaningen att ha en jämställd investeringsprocess. Målet blev att skapa ett jämställt investeringsunderlag och integrera en jämställdhetsanalys i investeringsprocessen.



## Aktivitet

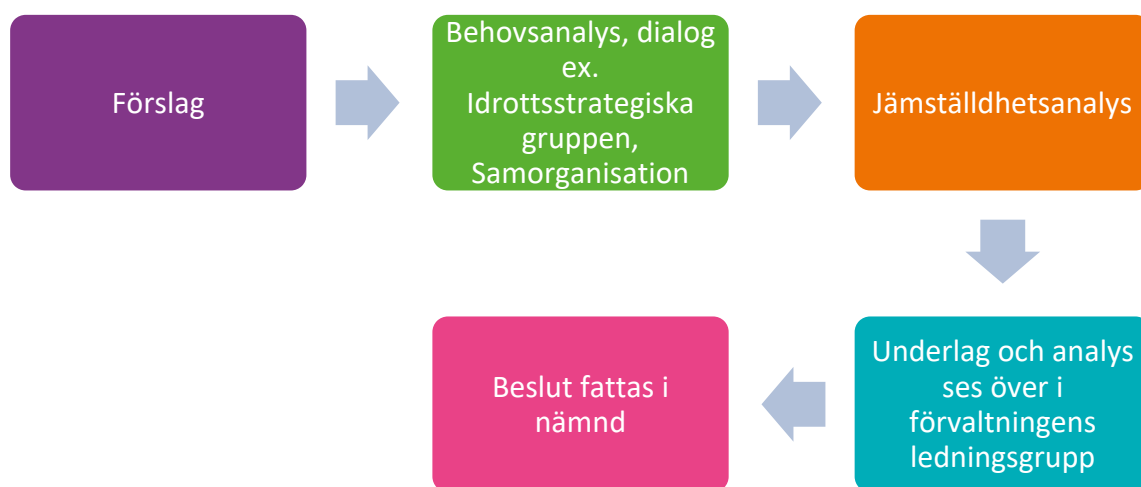
De flesta investeringar hamnar i olika anläggningar och fastigheter, planer, byggnader och lokaler. Kultur- och fritidsnämnden har sett över vilka flickor, pojkar, kvinnor och män som utövar idrott eller kulturaktiviteter i anläggningarna. De har även sett över om det finns skillnader mellan Eskilstuna och riket i stort. Frågor som ställdes var:

- Vem kommer den här investeringen till nytta?
- Varifrån kommer behoven/förslagen på investeringar?
- Vem tar emot dem?
- Vem tar fram underlaget?
- Hur tar vi fram en god jämställdhetsanalys?

I ett tidigare skede har nämnden sett över nyttjandegrad av anläggningar samt vilka tider flickor, pojkar, kvinnor och män får nyttja anläggningar.

## Ny/Ändrad produkt

Målet var att skapa en systematisk investeringsprocess med jämställdhetsanalyser. Förslag kommer in på olika sätt till investeringsbudgeten, till exempel från föreningar, utövare och medarbetare på förvaltningen. Förslag samlas in och går vidare till en behovsanalys. Därifrån förs dialog med olika berörda aktörer. Det i sin tur ska leda till en jämställdhetsanalys. Analysen är tänkt att göras mellan februari och maj för att ingå i investeringsprocessen och i nämndens årshjul. Detta ska leda till att nämnden får ett jämställdhetsintegrerat underlag inför beslut.



## Nytt/Ändrat arbetssätt

Möjlighet till en tydligare samverkan från förslag till utfall finns. Behoven kan då genomlyses bättre.

## Utfall

Arbetet är ej utvärderat och utfallet är oklart. Kultur- och fritidsnämnden har därmed ej uppnått målet att kunna beskriva alla investeringar ur ett jämställdhetsperspektiv.





Några samhällseffekter kan inte kultur-och fritidsnämnden konstatera idag.

I Eskilstuna är flickor mindre nöjda med sin fritid än pojkar. Förhoppningen är att detta kan ändras med hjälp av arbetet. Arbetet har potential att leda till att kommunens tätort och landsbygd blir mer jämställd tack vare samverkan med organisationer och civilsamhälle. En annan effekt är att det kan locka fler flickor och pojkar, kvinnor och män till rörelse.

Kultur- och fritidsnämndens arbete inom modellförvaltning knyter särskilt an till dessa jämställdhetspolitiska mål:

- Jämställd hälsa
- Ekonomisk jämställdhet

## Socialnämnden

### Uppdrag

Socialnämndens huvuduppgift är att verka för positiva varaktiga förändringar för människor i utsatta situationer. Nämnden ska också skapa förutsättningar för att tillgodose kommunmedlemmarnas rätt till:

- Social trygghet
- Aktivt deltagande och påverkan i samhället

Socialförvaltningen utvecklar verksamheten efter de riktlinjer som socialnämnden och överförmyndarnämnden Eskilstuna Strängnäs beslutat om, och som gäller:

- Kommuninvånarnas sociala trygghet. Förvaltningen ansvarar för arbetet med att skapa social trygghet för barn, ungdomar och vuxna.
- Överförmyndarkontoret tillhör socialförvaltningen. Expeditionens arbetsuppgifter består främst i att hitta gode män och förvaltare till dem som behöver samt att utöva tillsyn över gode män, förvaltare och även förmyndare.

### Omgång 1, 2018 och omgång 2, 2019

Socialnämnden ville integrera jämställdhetsperspektivet i årshjulet. Målet blev att jämställdhetsperspektivet skulle integreras i styrningen.

Eftersom nämnden inte hann klart med utmaningen vid den första omgången fortsatte de utvecklingsarbetet under omgång två. Utmaningen omformulerades något till att implementera jämställdhetsperspektivet i årshjulet genom att börja identifiera risker i delprocessen *Ge vård och stöd till barn och vuxna*. Även målet formulerades om:

*”Alla kvinnor, män, flickor och pojkar ska få ett likvärdigt bemötande och likvärdig vård och stöd. Genom att identifiera risker utifrån ett jämställdhetsperspektiv i de processer vi jobbar i kan vi på så vis öka kunskap och minska/eliminera tänkbara eller funna risker som står i vägen för vårt mål.”*



### Aktivitet

För att integrera jämställdhetsperspektivet i årshjulet startade nämnden med att jämställdhetsintegrera internkontrollplanen och i riskidentifiering. Det första året identifierade förvaltningens jämställdhetsnätverk risker utifrån ett jämställdhetsperspektiv som sedan skattades av förvaltningsledningen. Riskerna förankrades i forskning. De färdigformulerade riskerna förankrades sedan i nämndens processer. Året efter sågs befintliga risker över utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Det senare arbetssättet var mer framgångsrikt och stämde mer överens med nämndens behov. Att jämställdhetsintegrera befintliga risker gör att perspektivet finns med när riskerna sedan ska åtgärdas.



### Ny/Ändrad produkt

Den nya produkten blev en jämställdhetsintegrerad bruttolista med risker. Listan innehöll både befintliga risker som jämställdhetsintegrerats, men också nya risker som identifierats i nämndens processkarta utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

För att jämställdhetsintegrera på ett enkelt sätt utifrån målen i Agenda 2030, Sveriges jämställdhetspolitiska mål och Eskilstunas plan för jämställdhet skapades verktyget perspektivanalys. Syftet med verktyget var att det även skulle kunna användas i handläggning av övriga ärenden till socialnämnden.

### Nytt/Ändrat arbetsätt

Riskerna i bruttolistan följer årshjulet och följs upp på så vis. Vissa åtgärder kan också leda till aktiviteter i nämndens verksamhetsplan. Tack vare arbetet jämställdhetsintegrerades även socialnämndens verksamhetsplan för 2021.

### Utfall

En risk som skattades högt, alltså att det är stor risk att risken kan hända samt att den kan få stora konsekvenser, gällde arbetet med riskgrupper. Socialnämnden identifierade kvinnor med missbruksproblematik som en riskgrupp. Socialförvaltningen arbetar med jämställdhetsanalyser och har tidigare uppmärksammat att vården gällande missbruk är ojämnställd. Det saknas även kunskap om vad som är den ultimata vården för kvinnor i missbruk i Eskilstuna. Socialnämnden valde att ha detta som åtagande i verksamhetsplan, vilket ledde till ett projekt som använde sig av tjänstedesign för att involvera användarna och på så vis inventera behov. Socialnämnden lyckades identifiera risker utifrån ett jämställdhetsperspektiv och på så vis uppnådde de målet inom ramen för modellförvaltning.

### Samhälls- effekt

En jämställdhetsintegrerad årshjulsprocess ger bättre förutsättningar för verksamheter att ha med ett jämställdhetsperspektiv i sina aktiviteter. Det i sin tur ger socialnämndens brukare en mer träffsäker och likvärdig vård. Socialnämnden jämställdhetsintegrerade sin verksamhetsplan för 2021 där de kopplade åtaganden till mål i Plan för jämställdhet. Dock följde inte perspektiven med i uppföljning av verksamhetsåret 2021 och någon utvärdering för att se förbättringar kring resultat och kvalitet utifrån jämställdhetsperspektiv har ej gjorts.

Tack vare tjänstedesignprojektet och deltagarna i det har socialnämnden fått ökad kompetens om gruppen kvinnor i missbruk samt vad kvinnorna har för behov av stöd. Det kan göra att vården inte bara blir mer jämställd, utan både mer effektiv och förebyggande. Projektet finns sammanställt i en slutrapport och vidare arbete diskuteras utifrån resultaten.

Socialnämndens arbete inom modellförvaltning knyter särskilt an till detta jämställdhetspolitiska mål:

- Jämställd hälsa

## Stadsbyggnadsnämnden

### Uppdrag

Stadsbyggnadsnämndens uppdrag är att utveckla och sköta staden på ett sätt som främjar hållbarhet. De ansvarar för:

- planering av kommunens mark, vatten och trafik
- bygglov med rådgivning och tillsyn över byggandet i kommunen
- kommunens gång- och cykelbanor, gator och vägar
- kollektivtrafik
- parkering
- myndighetsutövning inom färdtjänst och samhällsbetalda resor
- modeller, kartor och kommunens geografiska informationssystem (GIS)

Nämnden arbetar också för trafiksäkerhet, framkomlighet och för att minska miljöbelastningen i staden så att Eskilstuna blir en mer trivsamt stad.

### Omgång 2, 2019

Kriterier och kunskap för hur jämställdhet ska bedömas saknas och behövs i processerna på stadsbyggnadsförvaltningen. En detaljplan reglerar användning av mark- och vattenområden i kommunen och prövar om ett område är lämpligt för en viss användning och viss typ av bebyggelse. Detaljplansprocessen är ett viktigt område och processen ligger till grund för det mesta stadsbyggnadsförvaltningen gör. Alltså kan processen göra stor skillnad med ett jämställdhetsperspektiv.

Detaljplansprocessen kan vara lång med många berörda. Många kompetenser är vanligtvis inblandade och många avdelningar från stadsbyggnadsförvaltningen är involverade. Samråd och granskning är två viktiga demokratiska delar i processen. Synpunkter på ett utkast till detaljplan samlas in. Synpunkterna kan komma från medborgare, allmänheten, myndigheter, lantmäteriet eller länsstyrelsen. I sista ledet beslutas detaljplanen politiskt.

Som jämställdhetsutmaning valde stadsbyggnadsnämnden att jämställdhetsintegrera detaljplansprocessen.

Mål för arbetet inom ramen för modellförvaltning:

- Tydliga kriterier för bedömning av jämställdhet i detaljplaner
- Relevanta verktyg för att möjliggöra bedömning
- Höjd kompetens hos hela planavdelningen



Den initiala planen var att detta skulle ske parallellt med ett pågående detaljplanearbete i Skogsängen för att konkret kunna fånga upp de delar av planarbetet där jämställdhetsfrågan behöver och kan lyftas. Det hanns dock inte med i arbetet med specifik detaljplan och det beslutades att verktyget skulle testas på annat projekt när verktyget färdigställts.

## Ny/Ändrad produkt

En arbetsgrupp med olika kompetenser tog fram ett verktyg för att integrera jämställdhet i detaljplansarbetet. Dock är detta verktyg ännu inte helt färdigt.

Produkten som skapades är en processuppdelad checklista med tillhörande vägledning. Den ska användas tidigt i detaljplanprocessen och kontinuerligt i hela processen. Checklistan prövar hur planen svarar mot kvinnors och mäns behov och förutsättningar samt om det finns skillnader i det specifika området. Den lyfter även fram särskilda utmaningar i fråga om jämställdhet.

Delarna som är med i den uppdelade checklisten:

Inventering

Internt arbete

Förslag

Samråd  
Granskning

Utvärdering  
Bedömning

## Nytt/Ändrat arbetssätt

Det nya arbetssättet är rutinen att jämställdhetsintegrera detaljplansprocessen. Detaljplansprocessen innebär till stor del att hantera olika frågor såsom kulturmiljö, naturvärden, teknisk infrastruktur och trafik samt att göra avvägningar hur dessa ska tillgodoses i detaljplanen i en gemensam helhet. Här fanns ett behov av att lyfta jämställdhetsperspektivet som en egen fråga i avvägningarna för att integreras i detaljplanen som helhet. Dock har detta ännu inte testats.

## Utfall

Det önskade utfallet är att miljöer i kommunen ska bli mer jämställda, till exempel genom:

- Transportsystemet svarar likvärdigt mot kvinnors respektive mäns behov
- Tryggare miljöer för kvinnor och män
- Offentliga miljöer utformas utifrån både flickor, pojkar, kvinnor och mäns behov

Ett mer jämställt deltagande och inflytande:

- Kvinnor och män har likvärdiga möjligheter att komma till tals.
- Likvärdiga möjligheter att påverka den bebyggda miljön

Med anledning av att verktyget inte är helt klart, så har stadsbyggnadsnämnden inte följt upp detta och utfallet går inte att klargöras. Därmed är målen för arbetet inom modellförvaltning ännu ej uppfyllda.



## Samhälls- effekt

Långsiktigt har stadsbyggnadsnämnden för avsikt att en jämställd detaljplansprocess ska leda till inflytande och delaktighet i demokratiska processer, tillgång och närhet till grundläggande samhällsfunktioner, att miljöerna utformas utifrån kvinnors och mäns behov och ett jämställt transportsystem samt till en trygghet i offentliga miljöer. Detta med ett tydligt jämställdhetsperspektiv.

Stadsbyggnadsnämndens arbete inom modellförvaltning knyter särskilt an till detta jämställdhetspolitiska mål:

- En jämn fördelning av makt och inflytande
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

## Vård- och omsorgsnämnden

### Uppdrag

Vård- och omsorgsförvaltningen ansvarar för vård och omsorg till äldre och personer med funktionsnedsättning, på uppdrag av vård- och omsorgsnämnden. Vård- och omsorgsnämnden har tillsammans med Torshälla stads nämnd det övergripande ansvaret för vård och omsorg om äldre och funktionshindrade i Eskilstuna kommun. De verkar för att dessa målgrupper får det stöd de behöver och för att de ska kunna leva ett självständigt liv.

Målen med nämndens verksamhet är att brukarna ska:

- Känna trygghet och bibehållet oberoende
- Bemötas med respekt
- Ha tillgång till god vård och omsorg
- Ha inflytande över sin vardag
- Kunna leva ett aktivt liv och ha inflytande i samhället

### Omgång 1, 2018

Vård- och omsorgsnämnden arbetade med att utveckla ledningsprocessen och verksamhetsprocessen utifrån två mål i Plan för jämställdhet 2018–2024, att säkerställa en *jämställd myndighetsutövning* och *jämställt bemötande*. Inom verksamhetsprocessen skulle de integrera jämställdhetsperspektivet i biståndskontorets styrkedja för att möjliggöra jämställd myndighetsutövning. Inom ledningsprocessen hade de för avsikt att säkerställa ett systematiskt värdegrundsarbete i hela förvaltningen för att möjliggöra ett jämställt bemötande.

Biståndskontorets uppdrag är att handlägga (utreda, besluta och följa upp) ärenden inom äldre- och funktionshinderområdet enligt gällande lagar och regler och styrdokument. Genom att jämställdhetsintegrera biståndskontorets styrkedja skulle god kvalitet säkras i myndighetsutövningen.



#### Jämställdhetsintegrerad styrkedja

Biståndskontoret såg över var det var möjligt att bygga in jämställdhetsperspektivet i befintliga strukturer och styrsystem, kompetensutvecklingsplan (utbildningar), checklista (reflektera), systematiskt kvalitetsarbete (egenkontroll) och PUFF (planera, utför, följ upp, förbättra). Samtliga handläggare fick utbildning om jämställt bemötande och jämställd myndighetsutövning i januari 2019.

#### Värdegrundsarbete

Kvalitetsenheten arbetade med att implementera vård- och omsorgsnämndens handlingsplan för jämställdhet och värdegrund 2017–2020 och förankrade i november 2018 ett förslag på nytt arbetssätt med förvaltningsledningen. Kvalitetsenheten fick i uppdrag att påbörja ett pilotarbete som gick ut på att testa reflektionstid i arbetet. I piloten fick åtta enhetschefer, från samtliga verksamhetsområden, testa ett arbetssätt med stöd från utvecklare. Piloten hade kick-off i januari 2019 och cheferna träffades regelbundet för att utbyta erfarenheter under året.



## Ny/Ändrad produkt

### Jämställdhetsintegrerad styrkedja

Biståndskontoret utvecklade en checklista för genomgång av perspektiv till utredning. Den används som stöd till handläggarna under utredningsförfarandet och innehåller reflektionsfrågor som utgår från olika perspektiv, bland annat barnperspektiv, jämställdhet, våld, HBTQ och anhörigperspektiv. Handläggarna var delaktiga i utvecklandet av checklistan som bearbetades i biståndsgrupperna.

I det systematiska kvalitetsarbetet med egenkontroller testade biståndskontoret 2018 att särskilt undersöka två hypoteser:

- Finns skillnader i hur kvinnors och mäns mående beskrivs?
- Beskrivs mäns intressen och aktiviteter mer än kvinnors?

### Värdegrundsarbete

Piloten om systematisk reflektion om jämställdhet och värdegrund var halvvägs när omgång 1 av modellförvaltning avslutades. Andra omgången påbörjades i maj 2019. Då kunde vård- och omsorgsförvaltningen redovisa chefernas erfarenheter av att ha provat reflektion om 3 av 6 teman.



## Nytt/Ändrat arbetssätt

### Jämställdhetsintegrerad styrkedja

Biståndskontoret gör fr.o.m. år 2017 egenkontroller två gånger per år. De jämför kvinnors och mäns, flickors och pojkars utredningar i granskningen. Utifrån de utvecklingsområden som framkommer i resultaten av egenkontrollen görs åtgärder kopplade till kompetensutveckling. Ett fokusområde väljs ut varje vår och höst. Checklistan med reflektionsfrågor för genomgång av perspektiv i utredningen publicerades i biståndskontorets verksamhetsprocess och infördes i introduktionen av nya medarbetare.

### Värdegrundsarbete

Upplägget från piloten om systematisk reflektion av jämställdhet och värdegrund innebär att varje tema introduceras på ett möte. Medarbetarna får sedan i uppgift att reflektera enskilt kring temat (gärna med hjälp av upplevelsekuben). Chefen gör uppföljning antingen i grupp under nästkommande möte eller enskilt innan nästkommande möte. Stödmaterial till chefer för varje moment ska finnas i årshjulet.



## Utfall

### Jämställdhetsintegrerad styrkedja

Ett resultat av arbetet var att jämställdhetsperspektivet blev integrerat i biståndskontorets styrning och ledning. De följer PUFF-snurrans inom det systematiska kvalitetsarbetet med egenkontroller. Utvecklingsledare och utvecklare granskade under egenkontrollen 50 utredningar genom att läsa utredningens innehåll, bedömning och beslut. Vid granskningen fann de ingen anmärkningsvärd skillnad mellan kvinnors och mäns ärenden med avseende på utredningens innehåll, bedömning eller beslut. De såg dock att kvinnornas känsloläge beskrevs



utförligare än mäns. På aktiviteter/intressen fanns ingen skillnad men det beskrevs över lag inte i tillräckligt stor omfattning för vare sig kvinnor eller män.

Biståndskontorets chef hade flera reflektioner kring utmaningar och lärdomar från arbetet för att förbättra arbetet. Bland annat att det behövs en förståelse för att arbete med jämställdhet är en kvalitetsfråga.

Jämställdhetsperspektivet finns med som en del av grundstrukturen i biståndskontorets verksamhetsprocess och genom kompetensutvecklingen och stöd från reflektionsfrågorna i checklistan blev medarbetare mer medvetna om jämställdhetsperspektivet i myndighetsutövningen.

### Värdegrundsarbete

Cheferna i piloten om systematisk reflektion om jämställdhet och värdegrund visade på att det fanns framgångsfaktorer och utmaningar med arbetssättet men både chefer och medarbetare ansåg att det var meningsfullt att fortsätta utveckla arbetet med reflektion om värdegrund. Därmed har vård- och omsorgsnämnden uppfyllt målen de hade vid ingången av arbetet. Inom sin verksamhetsprocess skulle de integrera jämställdhetsperspektivet i biståndskontorets styrkedja för att möjliggöra jämställd myndighetsutövning. Inom ledningsprocessen hade de för avsikt att säkerställa ett systematiskt värdegrundsarbete i hela förvaltningen för att möjliggöra ett jämställt bemötande.

Vård- och omsorgsnämnden uppfyllde delvis målet att integrera ett jämställdhetsperspektiv i biståndskontorets styrkedja samt målet om att säkerställa ett systematiskt värdegrundsarbete i hela förvaltningen. Ett nytt arbetssätt skapades gällande värdegrunden men nämnden hann inte testa det fullt ut. Biståndskontoret uppnådde dock målet om att ha en jämställdhetsintegrerad styrkedja och använder sig av egenkontroller och checklistor.



Vård- och omsorgsnämnden uppgav att de aktiviteter och ändrade arbetssätt som genomförts på biståndskontoret kan bidra till ett kontinuerligt jämställdhetsarbete som säkerställer lika villkor för kvinnor och män i myndighetsutövningen.

Vård- och omsorgsnämnden har i liten skala testat och utvärderat systematisk reflektion om värdegrund och ämnar införa arbetssättet i hela förvaltningen. Med utrymme för reflektion om bland annat föreställningar om kön skulle arbetssättet kunna möjliggöra ett mer jämställt bemötande av de som tar del av nämndens service och tjänster.

### Omgång 2, 2019

I omgång 2 valde vård- och omsorgsnämnden utmaningen att implementera plan för jämställdhet 2018 – 2024. De skulle tydliggöra roller och ansvar (enligt kap 2.3.1 i plan för jämställdhet):

- Alla ska veta när de ska ha ett jämställdhetsperspektiv i sitt arbete
- Alla ska veta på vilket sätt de ska kvalitetssäkra sitt arbete med hjälp av jämställdhetsintegrering (punkterna 3–9 i SKR:s checklista för jämställdhetsintegrering)

De skulle också kartlägga behov av kompetensutveckling för att kunna ta ansvar för att leda och följa upp sin verksamhet utifrån ett jämställdhetsperspektiv (kap 2.3.2 i plan för jämställdhet).

Målet med utmaningen var att vård- och omsorgsförvaltningen ska arbeta mot målen i plan för jämställdhet samt målen i den reviderade planen mot mäns våld mot kvinnor.

Förbättringsarbetet skulle leda till att vård- och omsorgsnämndens service och tjänster blev jämställda och att de skulle bidra till att de nationella jämställdhetspolitiska målen nås. Det skulle göras genom att jämställdhetsintegrera styrning- och ledning i förvaltningen med lärdom från arbetet på biståndskontoret under omgång 1, 2018. Det skulle följas upp genom uppföljningsbara aktiviteter till förvaltningsledningen med instruktion och tidplan för implementering.

Vård- och omsorgsnämnden fortsatte med arbetet utifrån piloten om reflektion om jämställdhet och värdegrund med ambitionen att utifrån resultaten utveckla, implementera och säkerställa ett systematiskt värdegrundsarbete i hela förvaltningen.



#### **Jämställdhetsintegrerad styrkedja**

Vård- och omsorgsnämndens representanter i modellförvaltningsarbetet hade genomgång med förvaltningsledningen i november 2019:

- En genomgång av åtagandet med modellförvaltning och av Plan för jämställdhet
- Ett uppdrag till förvaltningsledningen att svara på vilka mål från Plan för jämställdhet som är mest relevanta för deras respektive område
- Information och tidplan för deras förbättringsarbete 2020
- Arbetet samordnades från kvalitetsenheten som följde upp och sammanställde svaren från respektive chef i förvaltningsledningen

Med utgångspunkt från arbetet som gjordes under omgång 1 på biståndskontoret skulle förvaltningsledningen se över hur deras respektive område skulle kunna jämställdhetsintegreras. Uppföljningsbara aktiviteter i uppdrag till förvaltningsledningen var att:

- Alla i förvaltningsledningen som deltog under genomgången i november 2019 hade mailat relevanta mål från Plan för jämställdhet den 3 december 2019
- Senast 1 mars 2020 ska alla i förvaltningsledningen se över struktur och systematik för styrning och uppföljning av utvalda mål i Plan för jämställdhet
- Senast 1 maj 2020 ska alla i förvaltningsledningen ha kartlagt behov av kompetensutveckling och ha en plan för det (tidplan/omfattning/innehåll)

Första och andra uppgiften genomfördes enligt tidplan och den första uppgiften redovisades. Resultat från den andra uppgiften sammanställdes men redovisades aldrig på grund av inställda träffar med anledning av pandemin. Resterande av de planerade uppgifterna genomfördes inte på grund av pandemin.

#### **Värdegrundsarbete**

Vård- och omsorgsnämnden fortsatte sitt arbete från omgång 1, att säkerställa ett systematiskt värdegrundsarbete. Efter piloten sammanställdes erfarenheterna från cheferna och kompletterades med en enkät till medarbetarna. En slutsats var att det fanns behov av material för att leda reflektion om likvärdigt bemötande för att underlätta för cheferna. Utvärderingen av piloten visade att det fanns framgångsfaktorer och utmaningar med arbetssättet och att både chefer och medarbetare ansåg att det var meningsfullt att fortsätta utveckla arbetet med reflektion om värdegrund. Det ledde fram till beslut att implementera handlingsplan för värdegrund och

jämställdhet 2017–2020 i ledningsprocessens årshjul. I nämndens verksamhetsplan för 2020 formulerades ett åtagande: ”2020 arbetar alla enbeter systematiskt med aktiviteterna i förvaltningens handlingsplan för värdegrundsarbete 2017–2020.”



## Ny/Ändrad produkt

### Jämställdhetsintegrerad styrkedja

Arbetet med att implementera Plan för jämställdhet pausades på grund av pandemin. Dock fortsatte utredningsenheten arbetet, vilket ledde fram till att var att vård- och omsorgsnämnden hade ett åtagande i verksamhetsplanen för 2021: ”Under 2021 ska vård- och omsorgsförvaltningen integrera jämställdhetsperspektivet i process för nyttorealiserings i prioriterade utvecklingsinitiativ.”

### Värdegrundsarbete

Piloten från omgång 1 pågick hela 2019 och material för att leda reflektion om likvärdigt bemötande i ledningsprocessen utvecklades och anpassades utifrån erfarenheter i piloten. Materialet består av instruktion för reflektion, checklista till chefen för uppföljning av reflektion, underlag för att leda reflektion i grupp bland annat med bildspel och med manus som stöd till cheferna.



## Nytt/Ändrat arbetsätt

### Värdegrundsarbete

Slutsatserna från piloten ledde fram till ett nytt arbetsätt. Förvaltningen har en ledningsprocess där återkommande aktiviteter för året finns beskrivna utifrån vad chefer på olika nivåer ska göra varje månad. Målen i förvaltningens handlingsplan för värdegrund och jämställdhet 2017–2020 omvandlades till sex teman för reflektion i årshjulet i ledningsprocessen.

- Likvärdigt bemötande
- Jämställdhet
- HBTQ
- Etnicitet och religion
- Barnperspektiv
- Våld i nära relationer



## Utfall

### Jämställdhetsintegrerad styrkedja

Biståndskontoret genomför egenkontroller och använder framtagen checklista med reflektionsfrågor. Med utgångspunkt från arbetet som gjordes under omgång 1 på biståndskontoret skulle förvaltningsledningen se över hur deras respektive område skulle kunna jämställdhetsintegreras. Detta genomfördes inte med anledning av pandemin. Utredningsenheten fortsatte dock arbetet och hade planerat att jämställdhetsintegrera nyttorealise-

ringsprocessen i prioriterade utvecklingsinitiativ. Stöd för detta saknades under 2021 men under 2022 pågår ett omtag av detta åtagande.

### Värdegrundsarbete

Utifrån åtagandet i nämndens verksamhetsplan för 2020 om att arbeta med handlingsplan för värdegrund och jämställdhet skulle alla enhetschefer introducera reflektionsfrågor anpassade efter sin verksamhet kopplade till målen i handlingsplanen. Alla medarbetare skulle få möjlighet att reflektera kring frågorna i grupp och enskilt med hjälp av upplevelsekuben. Cheferna skulle introducera frågorna enligt årshjulet i ledningsprocessen och dokumentera det systematiska värdegrundsarbetet enligt instruktioner.

2020 pausades arbetet på grund av pandemin och det var inte möjligt att uppfylla åtagandet i verksamhetsplanen. I stället valde förvaltningen att justera och testa arbetssättet genom en andra pilot med åtta chefer inom område funktionshinder med start i december 2020 och den pågick under 2021.

Det har lett till att det har tagits fram ett systematiskt och uppföljningsbart arbetssätt. Medarbetares och chefers utveckling är enkel att systematiskt följa upp och dokumentera med hjälp av en checklista. Cheferna kan visa att de jobbar och hur de jobbar med värdegrund. Medarbetare på vård- och omsorgsförvaltningen har möjlighet till professionell reflektion kring utvalda teman.

Det har inte funnits förutsättningar att implementera arbetssättet i hela förvaltningen under tiden för modellförvaltningsprojektet men arbetet med att skapa förutsättningar försätter. Det finns fortfarande ett uppdrag att förbättra materialet utifrån feedback från cheferna i andra piloten som pågick under 2021 för att sedan hitta sätt att sprida arbetssättet.

Vård- och omsorgsnämnden når inte utsatta mål fullt ut. Deras verksamheter var hårt belastade under pandemin och organisationen behövde omprioritera sitt planerade arbete. Nämnden jobbar ändå med målen i Plan för jämställdhet och med Plan för mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck men det har ännu inte fått den spridning som var önskvärd från början. Däremot finns arbetssätt på plats, material har justerats längs vägen och är på gång att spridas.



## Samhälls-effekt

Reflektion och handledning är en nödvändig del för att arbeta med människor men det är ovanligt att det ges förutsättningar till det i praktiken. Möjlighet till att få reflektera i sitt jobb och uppleva att det finns avsatt tid till detta skulle kunna leda till bättre och mer jämställd hälsa. Förutsatt att ledningen tar ansvar för att skapa förutsättningar och följa upp detta arbete kan det leda till mer jämställd hälsa hos brukare och medarbetare.

Vård- och omsorgsnämndens arbete inom modellförvaltning knyter särskilt an till detta jämställdhetspolitiska mål:

- Jämställd hälsa

## Framgångsfaktorer

Nämnderna och bolagen har uppmärksammat olika framgångsfaktorer i arbetet med modellförvaltning- och bolag. Dessa kommer beskrivas genom fyra strategiska framgångsfaktorer (MUMS) för jämställdhetsintegrering:

### Mål och annan styrning

*"Samtliga nämnder och bolag deltar i ett gemensamt utvecklingsarbete för förbättrad styrning och ledning av jämställdhetsintegreringsarbetet i respektive förvaltning och bolag. Arbetet leds av kommunstyrelsen och utgår från Modellkommunprojektets benchmarkingmetodik"* Ur Eskilstuna kommuns årsplan 2018.

Bedömningen är att målet med modellförvaltning- och bolag är uppnått på kommunkoncernövergripande nivå. Trots att pandemin försvårade arbetet och att miljö- och räddningstjänstnämnden inte deltog var övrigt deltagande stort och resultatet visar en höjd kunskap om jämställdhetsintegrering inom kommunens verksamheter.

Inom ramen för modellkonceptet hade förvaltningarna och bolagen egna mål för deras utvecklingsarbeten. Dessa mål uppnåddes i varierande grad.

Deltagare har identifierat olika faktorer som tillsammans har lett till att nivån gällande jämställdhetsintegrering inom kommunkoncernen har höjts. För att lyckas är det viktigt att ledningen driver arbetet och efterfrågar resultat. Arbetet behöver vara förankrat hos cheferna och de i sin tur behöver ha förutsättningar för att leda processen. En framgångsfaktor som särskilt gymnasienämnden såg var att kartlägga och se var behov av utveckling utifrån ett jämställdhetsperspektiv fanns. Detta ökade relevansen. Därifrån kunde de sedan hitta stöd från olika samarbetsaktörer.

En annan väsentlig faktor var vikten att se jämställdhet som en kvalitetsfaktor. Förvaltningarna såg att genom att skapa tydliga mål, förankra arbetet i forskning och skapa en systematik som att planera in punkter på APT och i kalendrar minskade sårbarheten. Det underlättade att sakkunniga inom jämställdhet var med, men samtidigt får inte arbetet vara för personbundet.

Modellen för konceptet gjorde att arbetet blev en process som nämnder och bolag kunde hitta stöd i. Det var dock nödvändigt att begränsa arbetet och ha en tydlig riktning för att det skulle vara genomförbart. Därifrån behöver medverkande verksamheter våga prova olika arbetssätt för att komma framåt.

### Utbildning

Inledningsvis i arbetet inom modellförvaltning- och bolag utbildades deltagarna i jämställdhetsintegrering. Genom att arbeta med jämställdhetsintegrering i den egna verksamheten ökade den samlade kunskapen inom kommunkoncernen. Därmed har kunskap varit en viktig faktor för att nå uppsatta mål. Dock behöver inte en inledande utbildning vara den primära kunskapspåfyllnaden. Att arbeta med jämställdhetsintegrering i verksamhetsutveckling i praktiken har gjort att relevansen lett till ökad förståelse och höjd kunskapsnivå.

Nivån gällande kunskap om jämställdhet höjdes i kommunen och idag är bedömningen att det finns en bred kunskap i frågorna hos chefer, politiker och medarbetare.

### Metoder och arbetssätt

Genom modellen som användes inom ramen för modellförvaltning- och bolag hade verksamheterna ett arbetssätt att följa.

Utöver den förutbestämda modellen utvecklades många metoder och arbetssätt under arbetets gång. Flera nämnder och bolag utvecklade verktyg för att förbättra arbetssätt. Några exempel är socialförvaltningen som skapade ett hjälpmedel för perspektivanalys, vård- och omsorgsförvaltningen skapade ett värdegrundsårshjul, ESEM har numera inkluderande annonser och två gymnasieprogram har jämställdhetsperspektiv i alla kurser.

Framtagna metoder och arbetssätt blev avgörande för förvaltningarna och bolagen att uppnå sina respektive mål.

### **Stöd och samordning**

Genom att arbeta enligt konceptet för modellförvaltningar och bolag träffades förvaltningar och bolag och förde dialog. Eftersom kommunkoncernens verksamheter jobbar med olika frågor blev benchmarkingmetodiken inte så tillämpbar som den skulle kunna vara mellan liknande verksamheter. Trots det upplevdes det givande att ses mellan förvaltningar och bolag för att samverka och föra dialog och hitta stöd hos varandra.

Inom förvaltningarna och bolagen kunde stödet och samverkan variera. De förvaltningar och bolag som lyckats nå sina mål i hög grad bedöms ha en ledning som till stor del var delaktiga i att stödja och samordna arbetet.

### **Svårigheter och utmaningar**

Deltagande nämnder och bolag har förutom framgångsfaktorer listat svårigheter och utmaningar inom arbetsprocess. I likhet med avsnittet om framgångsfaktorer kommer dessa att listas enligt MUMS men med förklaringar till varför det i vissa fall inte gick att uppnå inledande mål. Många uppnådde dock uppsatta mål men har trots det stött på utmaningar i arbetet längs vägen. Dessa kommer också att beskrivas nedan.

### **Mål och annan styrning**

Trots ett brett engagemang var det flera förvaltningar som inte uppnådde uppsatta mål. Det fanns en utmaning i att formulera mätbara mål. Ett förändringsarbete tar ofta lång tid och att se resultat efter ett år, som konceptet förespråkade, var i många fallorealistiskt. Modellen kunde vara begränsande utifrån framgångsfaktorn långsiktighet. Deltagare såg långsiktighet i arbetet som en viktig faktor men modellen krävde snabba resultat.

Ett problem som kunde uppstå var att arbetet upplevdes krocka med pågående jämställdhetsarbete inom verksamheten. Det kunde göra att arbetet inom konceptet blev ett utvecklingsarbete utöver det ordinarie arbetet och medförde därmed resursproblematik. Konceptet är tidskrävande och i de fall sakkunnig strateg var samordnare för arbetet blev det ordinarie jämställdhetsarbetet lidande.

### **Utbildning**

För att nå uppsatta mål och arbeta med jämställdhetsintegrering i verksamhetsutveckling krävs en viss kunskap. Många kan lära sig under arbetets gång men de samordnande resurserna behöver ha kompetens i jämställdhet. Det kan utgöra ett hinder för måluppfyllelsen. Det blev även sårbart när personer inom arbetet slutade, vilket medförde att kompetens i gruppen försvann.

### **Metoder och arbetssätt**

Eftersom kommunkoncernen består av spridda verksamheter med olika fokus och utmaningar kan modellen i konceptet upplevas som oflexibel och bli problematisk att följa. En verksamhets utvecklingsarbete tvingas in i en modell som inte är ultimat för det specifika utvecklingsarbetet. Det kan göra att valt utvecklingsarbete behöver styras om och därmed riskerar relevansen att avta. En framgångsfaktor var att implementera modellen i ett existerande arbete. Dock kräver modellen en viss arbetsgång, vilket kan göra det långsökt att matcha existerande arbete med modellens olika steg. Risker här blir att modellen i sig styr, snarare än verksamhetens behov.

### **Stöd och samordning**

Arbetet under träffarna, förberedelsearbetet inför träffarna samt arbetet mellan träffarna var tids- och resurskrävande. Mycket av det operativa samordningsarbetet riskerade att hamna på strategen, vilket blev resurstungt.

Modellen byggdes till stor del på benchmarkingmetodik. Förvaltningar och bolag kunde jämföra styrningen av respektive jämställdhetsarbete men i övrigt fanns det utmaningar att jobba med benchmarkingmetodik eftersom

nämnder och bolag arbetar inom olika områden. Det blir då svårt att jämföra verksamheter och lyfta goda exempel under arbetets gång.

Modellförvaltning- och bolag drog igång 2018, vilket var ett valår. Deltagande politiker behövde fokusera på valkampanj, vilket tog fokus från förbättringsarbetet. Dessutom byttes en del medverkande politiker vid årsskiftet som en följd av ny mandatperiod. Det försvårade arbetet och ökade sårbarheten i processen.

Flera verksamheter har, efter att ha uppnått uppsatta mål för arbetet, upplevt svårigheter att sprida det goda arbetet. Även om den grupp som jobbade med modellförvaltning- och bolag har ändrade arbetssätt och hög kunskap, finns det verksamheter utanför konceptet som förväntas arbeta på liknande sätt, men där spridningen inte varit framgångsrik.

## Slutsatser

År 2000 beslutade Eskilstuna kommunfullmäktige att jämställdhetsperspektivet skulle finnas med i beslut, planering och uppföljning samt att all individbaserad statistik skulle vara uppdelad på kön. 2006 beslutades det att Eskilstuna skulle bli en av landets mest jämställda kommuner som ort, verksamhet och arbetsgivare. 2017 vann Eskilstuna det svenska jämställdhetspriset. Trots besluten och förflyttningar som gjorts är kommunen långt ifrån jämställd och i beslut, planering och uppföljning saknas ofta ett jämställdhetsperspektiv. Inte heller används könsuppdelad statistik i den mån det ska.

Modellförvaltning- och bolags syfte var att vässa jämställdhetsintegreringsarbetet och höja lägstanivån. Resultatet har inte fått önskat utfall, trots att flera förvaltningar och bolag har hittat framgångsrika arbetssätt.

Ett hållbart jämställdhetsarbete är en förutsättning för att organisationen ska kunna erbjuda jämställd verksamhet och myndighetsutövning. Det behöver finnas arbetssätt som främjar ett hållbart jämställdhetsarbete.

Flera nämnder och bolag har efter resultatkonferensen fortsatt att arbeta med framtagna arbetssätt. De nämnder och bolag som har hållit i och hittat ett hållbart arbetssätt för att öka jämställdheten i sina verksamheter är förskolenämnden, grundskolenämnden, gymnasienämnden, Destination Eskilstuna AB, Eskilstuna logistik och etablering, Eskilstuna Strängnäs energi och miljö, KFast, Kommunföretag AB och vård- och omsorgsnämnden.

Flera nämnder nådde sina mål under arbetet med modellförvaltning. Dock arbetar de idag inte med framtagna arbetssätt som togs fram som en del av modellförvaltning.

Ett hållbart resultat saknas från flera förvaltningar. Trots det är åtagandet om modellförvaltnings- och bolag uppnått på en kommunkoncernövergripande nivå. Pandemin försvårade arbetet och miljö- och räddningstjänstnämnden deltog inte men övrigt deltagande var stort och resultatet visar generellt en höjd kunskap om jämställdhetsintegrering.

/Adressat/

## Bilaga 1 - Begreppsbeskrivning

**Jämställdhet** innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet.

**Jämlikhet** betyder att alla människor har samma värde och ska behandlas likvärdigt - oavsett kön, etnicitet, sexuell läggning, könsöverskridande identitet, trosuppfattning, funktionsnedsättning och ålder.

**CEMR** är den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet på lokal och regional nivå och är ett verktyg för kommuner och regioner att integrera jämställdhetsperspektivet i all verksamhet.

**Benchmarking** baseras på idén att noga jämföra sina egna arbetsätt och processer med en annan organisation för att finna förbättringsförslag. Det är en systematisk del av förbättringsarbetet hos många framgångsrika organisationer. Fokus är på ett systematiskt lärande, att både lära in och lära ut kunskap och erfarenheter. Lärandet tas tillvara i respektive organisation genom att förbättringsarbeten implementeras, sprids och följs upp på hemmaplan.



/Adressat/

## Bilaga - kultur- och fritidsnämndens 5R

### R1 – Representation. Hur ser könsfördelningen ut i:

- Nämnden
- Verksamheten (hela förvaltningen)
- Bland brukare (kommunens invånare)
- Bland dem som tar del av investeringen (t.ex. på Musikskolan)

### R2 – Resurser. Hur fördelas gemensamma resurser mellan könen? Beskriv i tid, rum och pengar.

- Tid: Investering X- när investeringen är gjord, hur många träningstillfällen eller timmar kommer respektive könsgrupp ha tillgång till?
- Rum: hur stor kommer lokalen att vara, hur fördelas den mellan grupper?
- Pengar: hur stor kommer investeringen att vara?

### R3 – Resultat. Vad ser vi? Hur ser resultatet av kartläggningen ut? Vem får vad och på lika villkor?

- Jämföra alla nya investeringar för kommande året för att se hur resultaten kommer att skilja sig.
- Vikta alla investeringar för att analysera vilken som tros få störst effekt eller konsekvens på jämställdheten
- Titta på varje enskild investering- konsekvenser? Effekt? Vem för vems talan och får utrymme i investeringsplaneringen?

### R4 – Realia. Analysera resultatet av kartläggningen. Hur har det blivit så här? Vill vi ha det här resultatet? Hur kommer det sig att de tidigare 3R ser ut som de gör?

- Vad kan påverka behovet av investering? Strukturer som kan påverka? Nyttjandegrad, slitage, underhåll antal besökare/utövare
- Motivera varför investeringen behövs och vilka konsekvenser som är önskvärda
- Vikta tidigare års investeringar för att se om effekten är ökad jämställdhet totalt sett
- Få med helhetsbilden

### R5 – Realisera. Diskutera och kom fram till konkreta förslag till åtgärder och förbättringar- vilka mål ska gälla?

- Respektive område gör en egen bedömning utifrån behov och prioriteringar i investeringsplan.
- Alla områdens investeringsplaner sammanställs på förvaltningsnivå

# Röstmottagares syn på hur val genomförs i Sverige

En enkätundersökning genomförd efter 2022 års  
val till riksdag, region och kommun

John Högström och Christian Jerhov



# Röstmottagares syn på hur val genomförs i Sverige

John Högström och Christian Jerhov

Faculty of Science, Technology and Media

Research centre/department Media and Communication Studies/DEMICOM

Mid Sweden University

Sundsvall/Östersund, 2022-11-28

# Röstmottagares syn på hur val genomförs i Sverige

© Author, 2022-11-28

Printed by Mid Sweden University, Sundsvall

ISBN:978-91-89341-89-0

Faculty of Science, Technology and Media  
Mid Sweden University, 851 70 Sundsvall  
Phone: +46 (0)10 142 80 00

Report series 52



# Innehållsförteckning

<b>Förord</b> .....	<b>vii</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>ix</b>
<b>Inledning och bakgrund</b> .....	<b>xi</b>
<b>Undersökningen</b> .....	<b>xiii</b>
<b>Röstmottagarnas bakgrund</b> .....	<b>15</b>
<b>Resultat</b> .....	<b>16</b>
Utbildningen och röstmottagarnas förberedelser och kunskaper .....	16
Vallokalen, bemanning och samarbete.....	17
Ordningen i och intill vallokalen .....	18
Köer .....	19
Valsedlarna och valsedelsställen.....	20
Röstmottagningen och granskningen av valkuverten .....	23
Granskningen av förtidsrösterna.....	25
Rösträkningen.....	27
Summerande frågor – administrativa felaktigheter och försök till valfusk .....	29
<b>Rekommendationer till kommunernas valnämnder</b> .....	<b>30</b>
Se över vallokalerna .....	30
Tydliggör reglerna för propaganda.....	30
Planera för kortare köer .....	31
Se över hur ordningen i valsedelsställen kan kommuniceras, förbättras och upprätthållas ....	31
Se över kvaliteten i granskningen av förtidsrösterna i förtidsröstningslokalen.....	32
Uppmärksamma problemet med dubbla valsedlar ytterligare.....	32
<b>Bilaga 1 – Bakgrundsfrågor</b> .....	<b>33</b>

# Tabellförteckning

Tabell 1: Utbildning och röstmottagarnas förberedelser .....	16
Tabell 2: Röstmottagarnas kunskaper .....	17
Tabell 3: Vallokalen, bemanning och röstmottagarnas samarbete .....	17
Tabell 4: Ordningen i och intill vallokalen.....	18
Tabell 5: Förekomsten av köer .....	19
Tabell 6: Valsedelsställen .....	20
Tabell 7: Ordningen i valsedelsställen och tillgången på valsedlar.....	21
Tabell 8: Väljarnas tillgång till valsedlar – summerande fråga.....	22
Tabell 9: Röstmottagningen .....	23
Tabell 10: Felaktigt iordninggjorda valkuvert .....	24

Tabell 11: Röstmottagningen – summerande fråga.....	25
Tabell 12: Granskning av förtidsrösterna .....	25
Tabell 13: Felaktigt iordninggjorda förtidsröster.....	26
Tabell 14: Granskningen av förtidsrösterna – summerande fråga.....	27
Tabell 15: Felaktigt iordninggjorda röster som upptäcktes när valkuverten öppnades .....	28
Tabell 16: Rösträkningen – summerande fråga.....	28
Tabell 17: Förekomst av felaktigheter, försök till valfusk och ordningsstörningar .....	29
Tabell 18: Hela röstrningsprocessen – summerande fråga .....	29
Tabell 19: Röstmottagarnas ålder.....	33
Tabell 20: Röstmottagarnas kön .....	33
Tabell 21: Röstmottagarnas bostadsort.....	33
Tabell 22: Röstmottagarnas utbildningsnivå .....	33
Tabell 23: Röstmottagarnas intresse för politik.....	34
Tabell 24: Röstmottagarnas tidigare erfarenhet av röstmottagning .....	34
Tabell 25: Röstmottagarens uppdrag vid valet 2022 .....	34

# Förord

I Sverige finns över 6 000 valdistrikt, alla med egen vallokal. I genomsnitt hör 1 000–2 000 personer till varje distrikt, och de väljare som inte har förtidsröstat ska gå till sin specifika vallokal på valdagen. För att det ska fungera krävs en omfattande organisation.

Röstmottagarna är därför centrala personer. I varje vallokal ska minst tre röstmottagare finnas vid varje tidpunkt, och dessa ska förutom att ta emot röster också hjälpa väljarna, se till att det är god ordning i lokalen samt räkna rösterna när vallokalen stängt.

Enskilda kommuner har säkert utvärderat arbetet i sina respektive valdistrikt, men i denna studie får vi för första gången veta hur det ser ut på nationell nivå. Författarna John Högström och Christian Jerhov skickade direkt efter valet 2022 ut en enkät till samtliga valnämnder, för vidare befordran till kommunens röstmottagare.

Samtidigt som det är glädjande att röstmottagarna i huvudsak tycker att arbetet fungerat väl, finns det flera områden där valnämnden har möjlighet att agera i förebyggande syfte för att göra valen ännu säkrare, och författarna ger i rapporten tydliga rekommendationer.

John Högström är docent i statsvetenskap vid Mittuniversitetet, och hans forskning är bland annat inriktad mot politiskt beteende och politisk representation. Christian Jerhov är verksamhetsutvecklare i Lerums kommun, och har lång erfarenhet av att arbeta med val. Under valet 2022 var han valsamordnare, och ansvarade bland annat för utbildning av röstmottagare.

**Ingela Wadbring, professor**

Centrumledare för Demicom, Mittuniversitetet





## **Abstract**

This report describes the results of a poll worker survey conducted shortly after the Swedish elections in 2022. The survey aims to increase the knowledge of how poll workers experience their work and to learn more about the overall performance of the Swedish election system. An invitation and a link to the survey were sent to Sweden's 290 municipalities with a request to forward it to their poll workers. 6 596 poll workers who had worked in polling stations in Sweden on election day answered the survey. The results show that the election in most aspects was well performed, and that more serious problems are rare. Though, some issues need to be dealt with to further enhance the robustness of the Swedish election system. Among these are long waiting lines, unclear rules for political propaganda near the polling stations, how to maintain order in the ballot stands during election day, and the quality of the monitoring of advance votes to see that they are correctly prepared.



## Inledning och bakgrund

I samband med valet till riksdag, region- och kommunfullmäktige 2022 genomfördes en nationell enkätundersökning där röstmottagare som tjänstgjorde i vallokaler på valdagen gavs möjlighet att svara på frågor om sina erfarenheter av röstmottagningen och rösträkningen. Det totala antalet svar uppgick till 6 956.

Målet med enkäten är att öka kunskapen om hur väl val genomförs i Sverige. Att fråga röstmottagarna som tjänstgjort i vallokalerna under valdagen om deras erfarenheter kan tyckas vara en naturlig ingång för att öka förståelsen för de utmaningar och problem som kan uppstå under valdagen. Det är troligen ganska vanligt att kommunerna gör egna enkäter med frågor till sina röstmottagare och även andra typer av uppföljningar, men nationella eller större enkätundersökningar som genomförts i forskningssyfte är dock ovanliga. Vi känner bara till några få undersökningar liknande denna som genomförts i olika länder. Det finns exempel från USA och Storbritannien, men så vitt vi vet har något liknande inte tidigare genomförts i Sverige.

Resultaten visar att röstmottagarna i huvudsak bedömer att röstmottagningen och rösträkningen fungerade på ett bra sätt. Allvarliga problem och ordningsstörningar är sällsynta. Det är också ovanligt att röstmottagarna uppfattar att det begåtts felaktigheter som kunnat påverka valresultatet eller att väljare försökt att påverka valet på ett otillbörligt sätt, alltså att de försökt begå någon form av valfusk.

Det finns dock flera områden där såväl Valmyndigheten som kommunernas valnämnder kan behöva agera för att göra kommande val ännu säkrare och förebygga de problem och felaktiga hanteringar som trots allt uppstår under valdagen. Det är viktigt att förtroendet för ett lands valsysteem upprätthålls. I förlängningen kan förtroendet för valsystemet påverka förtroendet för det demokratiska systemet som helhet.

Resultaten redovisas endast för hela riket. Det ställdes ingen fråga om i vilken kommun röstmottagaren tjänstgjort i enkäten. Vi bedömer dock att det är rimligt att samtliga kommuner kan ha nytta av att förhålla sig till de problem och utmaningar som framkommer i svaren



# Undersökningen

Undersökningen genomfördes i form av en webbenkät. Enkäten har kunnat besvaras via dator, smartphone eller surfplatta.

Information om enkäten skickades ut till samtliga 290 kommuners valnämnder tre veckor före valdagen. Veckan efter valdagen 11 september skickades ett mejl ut till valnämnderna med information, instruktioner och en länk till enkäten för vidare befordran till kommunens röstmottagare. Enkäten var öppen mellan 16 september och 1 november 2022. De röstmottagare som besvarade enkäten medgav innan de svarade sitt samtycke till att delta. De som besvarat enkäten är anonyma och kan inte identifieras av någon. Inga frågor som kan kopplas till känsliga personuppgifter ingår i enkäten. Enkäten genomfördes bland röstmottagare på valdagen. Röstmottagare som endast har tjänstgjort under förtidsröstningen har inte bjudits in att delta.

Det totala antalet svar uppgår till 6 956. Det går inte att veta från exakt hur många av landets drygt 6 000 vallokaler det finns svar, eller vilka kommuner som vidarebefordrat enkäten till sina röstmottagare. Av anonymitetsskäl ställdes inte någon fråga om vilken kommun röstmottagaren tjänstgjort i.

Av de som svarat var 1 125 personer ordförande i sitt valdistrikt. Detta innebär, givet att det bara finns en ordförande i varje valdistrikt, att i resultaten finns svar från åtminstone 1 125 valdistrikt/vallokaler, vilket motsvarar nästan var femte vallokal i hela riket. I de bakgrundsfrågor som ställts syns också att de som svarat på enkäten representerar en rad olika bakgrunder avseende bland annat ålder, utbildningsnivå, typ av bostadsort och tidigare erfarenheter av arbete som röstmottagare.

Under tiden enkätundersökningen pågått har vi fått en mängd frågor, tankar och synpunkter via mejl från personer som svarat eller tänkt svara på enkäten. Vi uppfattar att det funnits ett stort engagemang kring frågan om hur valet 2022 genomfördes och många har skrivit att de upplevt enkäten och frågorna som viktiga. Det har också varit några personer som meddelat att de haft svårigheter att kunna svara via den utskickade länken. Detta har troligen berott på olika säkerhetsinställningar i de svarandes mejlklienter. I övrigt är vår bedömning att undersökningen fungerade väl.

De allra flesta frågorna har varit möjliga att avstå från att svara på, utöver möjligheten att svara Vet inte/minns inte eller motsvarande. Det interna bortfallet är dock mycket litet. Andelen svar på samtliga frågor är över 98 %.

Svaren redovisas antingen som andel i procent som valt respektive svarsalternativ eller som ett medelvärde av svar som getts på en skala från 0 till 10. I de tabeller där svaren redovisas som andel i procent redovisas även antalet som svarat vet inte eller motsvarande. I resultaten på skalan från 0 till 10 är vet inte-svar i förekommande fall inte medräknade.

## Röstmottagarnas bakgrund

Resultaten för samtliga bakgrundsfrågor redovisas i tabellform i bilaga 1.

Röstmottagarna som svarat på enkäten är i åldrarna 18 till 80 år och äldre. Det finns ett tydligt mönster att de flesta är i medelåldern. Ungefär hälften av röstmottagarna är mellan 50 och 69 år. Få är 80 år eller äldre. En majoritet, cirka två tredjedelar, är kvinnor. Röstmottagarna är bosatta i olika typer av boendemiljöer. Det finns svar från röstmottagare boende i landsbygd, i småorter, i mindre och mellanstora kommuner, i förorter och i storstäder (se Bilaga 1).

Röstmottagarnas högsta utbildningsnivå varierar tydligt; från genomgången folkskola, grundskola eller gymnasium till högre studier på avancerad nivå och forskarutbildning. Den vanligaste utbildningsbakgrunden är uppnådd kandidatexamen eller motsvarande. De flesta röstmottagarna är ganska eller mycket intresserade av politik och många har tjänstgjort vid ett eller flera tidigare val. Ungefär en tredjedel av de som svarat tjänstgjorde för första gången som röstmottagare 2022 (se Bilaga 1).

De allra flesta som svarat (cirka 68 %) tjänstgjorde som röstmottagare. Ungefär lika många ordförande som vice ordförande har besvarat enkäten (cirka 16 % vardera) (se Bilaga 1). I rapporten redovisas alla tre gruppernas resultat samlat, under begreppet röstmottagare.



## Resultat

Resultaten redovisas fråga för fråga i form av tabeller. I texten diskuteras sedan de mest centrala slutsatserna inom respektive område.

### Utbildningen och röstmottagarnas förberedelser och kunskaper

Tabell 1: Utbildning och röstmottagarnas förberedelser

	<i>Andel i procent</i>	Ja	Nej	Vet inte/minns inte	Summa
Deltog du i den obligatoriska utbildningen för röstmottagare som genomfördes i din kommun?		99,2	0,8	0,0	100
Tog du del av de utbildningsfilmer för röstmottagare som finns på Valmyndighetens hemsida?		75,8	23,2	1,0	100
Förberedde du dig inför valdagen genom att läsa på i Valmyndighetens handledning för röstmottagningen?		91,0	8,6	0,4	100

Utbildningen för röstmottagare är obligatorisk. Detta är något som syns tydligt i resultaten. 99,2 % av röstmottagarna svarar att de har genomgått utbildningen. Det är färre röstmottagare som förberett sig genom att läsa på i handledningen inför valdagen och ytterligare färre som tagit del av utbildningsfilmerna på Valmyndighetens hemsida (se Tabell 1). Drygt 70 % av röstmottagarna har förberett sig genom att såväl genomföra utbildningen, ta del av filmerna och genom att läsa på i handledningen.

Till ovanstående förberedelser kan dessutom läggas att två tredjedelar av röstmottagarna tjänstgjort vid minst ett tidigare val (se Bilaga 1) och därmed har direkta erfarenheter av röstmottagning i olika omfattning. Dessa sammantaget ganska omfattande förberedelser avspeglar sig också i röstmottagarnas skattningar av sina kunskaper.

Tabell 2: Röstmottagarnas kunskaper

<i>I vilken utsträckning instämmer du i följande påståenden. Utifrån en skala 0 till 10 där 0 representerar "instämmer inte alls" och där 10 representerar "instämmer helt".</i>	Medelvärde
Jag hade tillräckliga kunskaper för att kunna utföra uppdraget som röstmottagare på ett bra sätt	9,1
Jag kunde besvara de frågor jag fick från väljare om röstningen och röstmottagningen	9,4

Röstmottagarna skattar sina egna kunskaper högt. Resultaten i tabell 2 redovisas på en skala från 0 till 10, där 10 motsvarar "instämmer helt". Något fler tycker att de var bättre förberedda på att kunna besvara frågor från väljare än på att utföra uppdraget som helhet (se tabell 2).

## Vallokalen, bemanning och samarbete

Tabell 3: Vallokalen, bemanning och röstmottagarnas samarbete

<i>I vilken utsträckning instämmer du i följande påståenden. Utifrån en skala 0 till 10 där 0 representerar "instämmer inte alls" och där 10 representerar "instämmer helt".</i>	Medelvärde
Vallokalen där jag arbetade var väl anpassad för röstmottagning	7,9
Vi var tillräckligt många röstmottagare i min vallokal för att kunna genomföra valet på ett välfungerande sätt	9,1
Samarbetet mellan röstmottagarna i min vallokal fungerade bra	9,4

Röstmottagarna är nöjda med hur många röstmottagare de var i sina vallokaler och de är också nöjda med samarbetet mellan röstmottagarna (se tabell 3).

Det är däremot tydligt att röstmottagarna inte är lika nöjda med hur väl anpassade deras vallokaler var för röstmottagningen (se tabell 3). Exakt vad detta beror på frågas inte efter i enkäten, men det kan vara viktigt att uppmärksamma resultatet och göra mer detaljerade uppföljningar av hur de vallokaler som använts i kommunerna varit anpassade för sitt ändamål.

## Ordningen i och intill vallokalen

Tabell 4: Ordningen i och intill vallokalen

<i>Andel i procent</i>	Nej, inte vid något tillfälle	Ja, vid ett tillfälle	Ja, vid flera tillfällen	Vet inte/ Minns inte	Summa
Det förekom otillåten politisk propaganda från partiföreträdare i eller intill vallokalen	89,3	6,6	0,9	3,2	100
Det fanns väljare som störde ordningen i vallokalen under röstningen	88,2	9,7	1,2	0,9	100
Vi var tvungna att avvisa personer från vallokalen på grund av att de störde ordningen	97,3	1,6	0,1	0,9	100
Vi var tvungna att tillfälligt avbryta röstningen beroende på personer som störde ordningen	99,4	0,3	0,0	0,3	100

Propaganda som syftar till att påverka väljarna i sina val är inte tillåten i vallokalen eller i ett utrymme intill. 7,5 % av röstmottagarna uppger att det vid ett eller flera tillfällen förekom otillåten politisk propaganda (se tabell 4) vilket gör att det får anses vara ett problem som förekommer i en utsträckning som gör att det bör beaktas i planeringen inför kommande val.

Valmyndigheten beskriver i sitt vägledande ställningstagande VAL-162 hur det kan tolkas att förbudet mot propaganda inte kan begränsas endast till utrymmen som är i nära anslutning till vallokalen utan även längre avstånd kan vara aktuella. Istället handlar det om att skydda väljarna under själva valhandlingen. Det finns också en rad olika former av propaganda som behöver beaktas; exempelvis valmöten, affischering, flaggor eller liknande. Till detta finns två andra aspekter i ställningstagandet som är viktiga att beakta vid analysen av resultaten. Dels att Valmyndigheten bedömt att det inte går att fatta ett principbeslut där avståndet från vallokalen till platsen där propaganda är tillåten bestäms – istället ska det göras individuella bedömningar från fall till fall, dels att partiernas utdelning av valsedlar utanför vallokalerna av tradition bedömts vara tillåten.

Det finns sålunda skäl att misstänka att det kan finnas gränsdragningsproblem avseende vad som är att betrakta som propaganda och hur nära vallokalen eventuell propaganda får respektive inte får vara. Vi bedömer detta som en fråga

att uppmärksamma i planeringen inför kommande val i syfte att ge stöd åt röstmottagarnas bedömningar och därmed deras möjligheter att agera vid fall av otillåten propaganda intill en vallokal.

Fler än 10 % av röstmottagarna svarar att det funnits personer som stört ordningen vid röstningen. Allvarligare ordningsstörningar verkar dock vara tämligen sällsynta och möjligheterna att avvisa personer från vallokalen eller att tillfälligt avbryta röstmottagningen förefaller ha använts sparsamt (se tabell 4).

## Köer

Frågorna om köer har bara besvarats av de respondenter som svarade ja på frågan om de under valdagen vid ett eller flera tillfällen ansvarade för att hantera eventuella köer inne i och utanför vallokalen. Antalet personer som svarat på frågorna om köer är 4 666.

Tabell 5: Förekomsten av köer

<i>Andel i procent</i>	Nej, inte vid något tillfälle	Ja, vid ett tillfälle	Ja, vid flera tillfällen	Vet inte/ Minns inte	Summa
Det uppstod köer inne i vallokalen under valdagen	15,8	11,0	72,7	0,5	100
Det uppstod köer utanför vallokalen under valdagen	18,4	8,4	68,5	4,7	100
Väljare uttryckte att kötiden för att få rösta var för lång	51,8	11,7	30,9	5,6	100
Väljare uttryckte att de valde att inte rösta på grund av att det var kö	78,9	6,6	4,7	9,8	100

Att det uppstod omfattande köer vid såväl förtidsröstningen som på valdagen har redan diskuterats flitigt i massmedia i samband med valet. Ur resultaten i tabell 5 ovan kan vi dra slutsatsen att det tämligen frekvent förekommit köer såväl inne i vallokalen som utanför. Det är en stor majoritet som säger att det bildades köer vid ett eller flera tillfällen under tiden de var ansvariga för köerna (se Tabell 5). Detta behöver dock inte vara något direkt problem. En kortvarig kö kan enkelt uttryckt uppstå av att det kommer en mindre grupp människor vid samma tidpunkt och enkätresultaten visar inte exakt hur långa köerna var.

Däremot framgår det av svaren att det förekommit att röstmottagarna uppfattat att väljare uttryckt att köerna var *för* långa. Det finns också röstmottagare som uppger att de hört väljare uttrycka att de valt att inte rösta alls, beroende på kösituationen. Resultaten på denna fråga visar på ett allvarligt problem, trots att andelen som svarat "Ja, vid ett tillfälle" eller "Ja, vid flera tillfällen" inte är så hög (6,6 % respektive 4,7 %) (se Tabell 5). Väljare som inte kunnat rösta på valdagen kan ju inte, som under förtidsröstningen, välja att rösta någon annan dag. Eventuellt kan de ha valt att återkomma vid en annan tidpunkt under dagen eller att rösta i en förtidsröstningslokal som varit öppen under valdagen.

En rimlig målnivå för vidare planering vore att *ingen* väljare fattar beslutet att avstå från att rösta av den här anledningen. Frågan om köer är därför central för såväl Valmyndigheten som valnämnderna att arbeta med inför kommande val.

## Valsedlarna och valsedelställen

Frågorna om valsedlarna och valsedelställen har bara besvarats av de respondenter som svarade ja på frågan om de under valdagen vid ett eller flera tillfällen ansvarade för valsedlarna. Antalet svar på frågorna om valsedlarna är 4 365.

Tabell 6: Valsedelställen

<i>I vilken utsträckning instämmer du i följande påståenden. Utifrån en skala 0 till 10 där 0 representerar "instämmer inte alls" och där 10 representerar "instämmer helt".</i>	Medelvärde
Partiernas namnvalsedlar kunde presenteras på ett likformigt sätt i valsedelstället	9,3
Det fungerade bra när väljarna tog valsedlar från valsedelstället	7,3
Det gick att hålla god ordning i valsedelstället under valdagen	8,7
Väljarna kunde ta valsedlar utan risk för att valhemligheten röjdes	9,5

Förändringen i vallagen om att valsedelstället ska vara avskärmat syftade till att öka möjligheterna för väljarna att upprätthålla valhemligheten. Utifrån resultaten synes detta ha fungerat väl. Röstmottagarna uppfattar i hög grad att väljarna kunde ta valsedlar från valsedelställen utan risk för att valhemligheten röjdes (se Tabell 6).

Partiernas valsedlar ska presenteras på ett likformigt sätt och det är röstmottagarnas ansvar att så sker. Även detta synes ha fungerat väl, med ett högt resultat på frågan om presentationen av valsedlarna. Det fungerade även tämligen väl att hålla ordning i valsedelsstället, något som var i fokus under 2022 års val (se Tabell 6). Också detta bland annat som en följd av det avskärmade valsedelsstället och behovet av att kontrollera ordningen bland valsedlarna ofta, kanske till och med så ofta som mellan varje väljare.

Däremot är röstmottagarna mindre nöjda med hur det gick för väljarna att ta sina valsedlar från valsedelsstället (se Tabell 6). Exakt vilka problem som kan ha uppstått kan inte utläsas i enkätsvaren, men resultatet på den frågan får anses vara lågt, givet de resultat som finns på övriga frågor med samma svars skala i enkäten.

Tabell 7: Ordningen i valsedelsställen och tillgången på valsedlar

<i>Andel i procent</i>	Nej, inte vid något tillfälle	Ja, vid ett tillfälle	Ja, vid flera tillfällen	Vet inte/ Minns inte	Summa
Partivalsedlarna för ett parti tog slut i vallokalen (så du inte kunde fylla på nya i valsedelsstället)	96,6	2,1	0,3	1,0	100
Namnvalsedlarna för ett parti tog slut i vallokalen (så du inte kunde fylla på nya i valsedelsstället)	95,8	2,5	0,3	1,4	100
Det förekom sabotage mot valsedelsstället (valsedlar försvann, placerades om, blandades, åverkan på eller liknande)	54,4	23,4	20,3	1,9	100
Det fanns väljare som framförde att det saknades valsedlar för det parti hen tänkt rösta på	52,0	31,1	14,4	2,6	100
Valsedelsstället blev förstört genom åverkan av någon	98,0	1,2	0,3	0,5	100

Två ledtrådar till frågan om varför röstmottagarna inte uppfattade att det fungerade bra när väljarna tog valsedlar (se Tabell 6) finns att läsa ut i resultaten i tabell 7. En orsak kan vara att det är tämligen vanligt förekommande att röstmottagarna svarar att det förekommit sabotage mot valsedelsstället genom försvunna, blandade eller omplacerade valsedlar eller att det gjorts åverkan på valsedelsstället. Att valsedelsstället till och med förstördes inträffade också, även om det får betraktas som en ganska sällsynt händelse (se Tabell 7).

Den andra ledtråden ges av frågan om väljare uppfattade att det saknades valsedlar för det parti de planerat att rösta på. Jämfört med frågorna om valsedlarna tagit slut under dagen, vilket beskrivs som relativt ovanliga händelser, är det vanligt att väljarna uppfattar att det saknades valsedlar (se Tabell 7). Troligen beror det på att väljaren hade svårt att hitta sitt partis valsedel i valsedelsstället eller att partiet väljaren tänkt rösta på inte har lämnat ut valsedlar till den aktuella vallokalen, vilket är en känd orsak till detta problem sedan tidigare. Systemet med vem som ansvarar för distributionen av de olika valsedlarna till vallokaler och hur valsedlarna ska placeras i valsedelsstället förefaller inte vara känt för alla väljare.

Ytterligare en orsak kan vara att röstmottagarna uppfattat att valsedelsställen varit en "flaskhals" i röstmottagningen och att det framförallt var där som köerna uppstod.

Tabell 8: Väljarnas tillgång till valsedlar – summerande fråga

<i>Utifrån en skala 0 till 10 där 0 representerar "instämmer inte alls" och där 10 representerar "instämmer helt", hur stämmer följande?</i>	Medelvärde
Processen med att ge väljarna tillgång till valsedlar fungerade på ett bra sätt	7,4

Sammantaget gör de problem som framtonar i resultaten ovan att den summerande frågan om röstmottagarna tyckt att processen med att ge väljarna tillgång till valsedlar fungerat på ett bra sätt visar ett lågt resultat (se Tabell 8).

Hanteringen med valsedlarna är en fråga som sedan tidigare är känd som ett problem i vallokaler. Valsedelsavskärmningen förefaller ha uppnått sitt syfte att stärka valhemligheten, men fortfarande finns det tydliga utvecklingsområden i hur valsedlarna görs tillgängliga för väljarna.

## Röstmottagningen och granskningen av valkuverten

Tabell 9: Röstmottagningen

<i>Andel i procent</i>	Nej, inte vid något tillfälle	Ja, vid ett tillfälle	Ja, vid flera tillfällen	Vet inte/ Minns inte	Summa
Jag kunde inte säkerställa väljarens identitet vid röstningen	90,6	4,6	1,2	3,6	100
Jag upptäckte att jag prickade av fel väljare i röstlängden under tiden som väljaren var kvar i vallokalen	95,2	1,1	0,1	3,6	100
Jag nekade en väljare att rösta eftersom väljaren redan var avprickad i röstlängden	93,9	2,3	0,2	3,5	100
Det fanns väljare som berättade för mig att de upplevde att deras valhemlighet röjts under röstningen	94,8	2,5	0,7	2,0	100
Jag såg att det var flera personer som stod tillsammans bakom valskärmen och gjorde iordning sina röster	50,5	29,4	18,2	1,9	100

De flesta frågor inom detta område, förutom frågan om att det varit flera personer bakom valskärmen, visar på problem som uppstår relativt sällan (se Tabell 9). Problemen är dock av den art att de för den enskilde väljaren utgör ett stort problem. Att exempelvis bli felaktigt avprickad och därmed nekad att rösta fråntar väljaren rätten att utföra den kanske mest centrala handlingen som en enskild medborgare utför inom det demokratiska systemet; att rösta. Sedan tidigare är det känt att detta förekommer vid varje val, men som sagt, det är trots allt ganska ovanligt. Arbetet med att förebygga att det händer behöver dock fortgå och utvecklas ytterligare med tanke på hur allvarligt det är för den enskilde väljaren.

Att det förekommer att det är fler personer som står tillsammans bakom valskärmen och att det därmed finns risk för gruppröstning uppmärksammades såväl i Valmyndighetens utbildningsmaterial som i media i samband med valet 2022. Uppmärksamheten synes ha varit korrekt riktad och det är ett problem som förekommer (se Tabell 9). I enkäten ställdes inte frågan om hur röstmottagarna agerade när det skedde. Detta är något som kan lämpa sig för lokala diskussioner, huruvida röstmottagarna agerade så som utbildningsmaterialet



sade, att de skulle gå fram och informera och erbjuda sin hjälp och hur detta i så fall mottogs av väljarna.

Vid kontrollen av att väljaren gjort iordning sina röster på rätt sätt upptäckte röstmottagarna följande felaktigt iordninggjorda röster.

Tabell 10: Felaktigt iordninggjorda valkuvert

<i>Andel i procent</i>	Nej, inte vid något tillfälle	Ja, vid ett tillfälle	Ja, vid flera tillfällen	Vet inte/ Minns inte	Summa
Flera valsedlar i samma valkuvert	23,2	21,6	51,7	3,6	100
Tomt valkuvert	65,0	17,5	12,2	5,3	100
Valkuvert innehöll valsedlar som var vikta	30,8	28,2	36,8	4,2	100
Väljaren lämnade fram valkuvert varav flera innehöll valsedlar med samma färg (två eller tre valkuvert med valsedlar till samma val)	23,1	28,1	43,2	5,6	100
Valkuvert som inte var förslutna (igenklistrade eller med fliken invikt)	7,7	7,9	81,1	3,3	100
Väljare avsåg rösta i val som hen inte hade rösträtt i	58,3	23,1	13,2	5,4	100

Ett av syftena med granskningen av rösterna inför att de läggs ner i valurnan är att säkerställa att väljaren gjort iordning sin röst på rätt sätt och därmed inte riskerar att få sin röst underkänd när rösträkningen genomförs. Ett annat syfte är att upptäcka eventuella försök till fusk, exempelvis att någon avsiktligt lägger två valsedlar i samma kuvert. Dock borde avsiktligt fusk rimligen vara tämligen ovanligt jämfört med antalet omedvetna misstag, något som också bekräftas i andra resultat i undersökningen (se tabell 17).

De vanligaste felen som upptäckts är att valkuvertet inte är korrekt förslutet, alltså att det vare sig varit igenklistrat eller haft fliken invikt, att väljaren lämnar fram flera valkuvert med valsedlar av samma färg och att det är fler än en valsedel i ett valkuvert (se Tabell 10).

Vissa av felen som redovisas i tabell 10 (vikt valsedel eller flera valsedlar i samma kuvert) betyder inte med automatik att rösten slutligen skulle komma att

underkännas om felet inte upptäcks när väljaren lämnar fram sina valkuvert. En vikt valsedel godkänns vid den preliminära rösträkningen och valkuvert med två valsedlar som avser samma parti kan godkännas av länsstyrelsen. Dock kräver de en administrativ hantering som tar tid för rösträknare i såväl vallokalen som vid länsstyrelsens slutliga rösträkning.

Att en väljare skulle tillåtas rösta i ett val som hen inte har rösträtt i (se Tabell 10) är självklart att betrakta som ett ganska allvarligt administrativt misstag om det inte upptäcks i detta skede.

En hög nivå av upptäckt av felaktiga röster i detta skede av röstmottagningen är sålunda ur ett perspektiv att betrakta som positivt, då de går att rätta till genom att be väljaren att göra om sin röst. Dock verkar det som att samtliga felaktigt iordninggjorda röster *inte* upptäckts vid denna första granskning. Mer om detta nedan.

Tabell 11: Röstmottagningen – summerande fråga

<i>Utifrån en skala 0 till 10 där 0 representerar "instämmer inte alls" och där 10 representerar "instämmer helt", hur stämmer följande?</i>	Medelvärde
Röstmottagningen fungerade bra i min vallokal	9,1

På den summerande frågan om röstmottagningen bedömer röstmottagarna att det på det stora hela fungerat väl (se tabell 11).

## Granskningen av förtidsrösterna

Tabell 12: Granskning av förtidsrösterna

<i>Andel i procent</i>	Ja	Nej	Vet inte/ Minns inte	Summa
Vi hann granska samtliga förtidsröster innan vallokalen stängde	79,5	17,0	3,5	100

17,0 % av röstmottagarna uppger att de i deras vallokal inte hann granska samtliga förtidsröster innan vallokalen stängde (se Tabell 12). Att förtidsrösterna inte hinner granskas kan bero på kombinationen av att fler väljare förtidsröstar nu än tidigare och att det varit större tryck på vallokalerna och röstmottagarna beroende på att köer verkar ha varit vanligare än vid tidigare val. Oavsett orsak försenas rösträkningen av att inte alla förtidsröster hunnit granskas under dagen och därmed försenas även det preliminära valresultatet. Det kan också innebära

en risk att granskningen blir mer stressad och att fler felaktiga röster möjligen läggs ner i valurnan.

Vid granskningen av förtidsrösterna upptäckte röstmottagarna följande felaktigt iordninggjorda förtidsröster.

Tabell 13: Felaktigt iordninggjorda förtidsröster

<i>Andel i procent</i>	Nej, inte vid något tillfälle	Ja, vid ett tillfälle	Ja, vid flera tillfällen	Vet inte/Minns inte	Summa
Flera valsedlar i samma valkuvert	38,9	21,1	24,2	15,8	100
Tomt valkuvert	75,9	6,7	2,3	15,0	100
Valkuvert innehöll valsedlar som var vikta	59,5	14,4	9,4	16,7	100
Det fanns två eller tre valkuvert varav flera innehöll valsedlar med samma färg (två eller tre valkuvert med valsedlar till samma val)	49,0	18,9	14,6	17,5	100
Valkuvert som inte var förslutna (igenklistrade eller med fliken invikt)	62,3	12,3	10,0	15,4	100
Det fanns valkuvert med röster till ett eller flera val som väljaren inte hade rösträtt i	76,5	6,0	2,4	15,1	100
Förtidsrösten var sänd till fel vallokal	73,8	11,3	4,3	10,6	100
Fönsterkuvertet var igenklistrat men verkar ha öppnats tidigare	85,8	1,9	0,8	11,5	100
Fönsterkuvertets innehåll var inte komplett	80,5	3,7	0,9	14,9	100

Avseende ovanstående frågor (se Tabell 13) ställdes i enkäten inte en inledande fråga om röstmottagaren utfört denna arbetsuppgift under valdagen, som gjordes avseende köer och valsedlarna. Rimligen bör därför gruppen som svarat "Vet inte/Minns inte" innehålla ett antal röstmottagare som inte granskat förtidsröster alls under valdagen. Andelen svar i denna kategori är betydligt vanligare inom detta område än i enkäten i övrigt.

Av Valmyndighetens handledning framgår att förtidsrösternas fönsterkuvert först ska granskas och att valkuverten sedan ska granskas på samma sätt som vid

röstmottagningen i övrigt. Felaktiga förtidsröster ska läggas i omslag och granskas sedan igen av valnämnden vid uppsamlingsräkningen.

De vanligaste felen är att det fanns flera valsedlar i samma valkuvert, att valsedeln varit vikt, att det fanns flera valkuvert med valsedlar av samma färg och att valkuverten inte varit korrekt förslutna (se Tabell 13). Flera av dessa fel är allvarliga då det innebär att ett eller flera av väljarens valkuvert kan komma att underkännas vid valnämndens uppsamlingsräkning. Värt att notera är att dessa valkuvert redan granskats en gång, i förtidsröstningslokalen, men att felen uppenbarligen inte uppmärksammats där.

Tabell 14: Granskningen av förtidsrösterna – summerande fråga

<i>Utifrån en skala 0 till 10 där 0 representerar "instämmer inte alls" och där 10 representerar "instämmer helt", hur stämmer följande?</i>	Medelvärde
Granskningen av förtidsrösterna under dagen fungerade på ett bra sätt	8,8

Den sammanfattande frågan om granskningen av förtidsrösterna visar att den fungerade relativt väl (se Tabell 14). Resultatet är något lägre än på flera andra frågor men ändå inte bland de lägsta resultaten för de summerande frågorna.

## Rösträkningen

Rösträkningen inleds med att valkuverten som lagts ner och tagits upp ur valurnan granskas ytterligare en gång innan de öppnas. Röster som avges i vallokalen granskas därmed två gånger och förtidsrösterna tre gånger innan den preliminära rösträkningen. Röster som underkänns vid denna granskning kommer inte att ingå i rösträkningen och därmed inte i det preliminära valresultatet. Ett antal röster kommer inte heller med i det slutliga valresultatet, beroende på länsstyrelsens bedömningar. Väljaren som lämnat en felaktig röst kommer dock aldrig att få veta detta och går därför troligen i tron att den röst som avlagts varit med och påverkat valresultatet.

Målet behöver därför vara att inga felaktiga röster som sedan riskerar att slutligt underkännas upptäcks först i detta skede.

Vid kontrollen av röster i samband med att valkuverten öppnades upptäckte röstmottagarna följande felaktigheter.

Tabell 15: Felaktigt iordninggjorda röster som upptäcktes när valkuverten öppnades

<i>Andel i procent</i>	Nej, inte vid något tillfälle	Ja, vid ett tillfälle	Ja, vid flera tillfällen	Vet inte/ Minns inte	Summa
Flera valsedlar i samma valkuvert	13,9	24,7	57,6	3,8	100
Tomt valkuvert	82,4	8,4	3,3	5,9	100
Valkuvert innehöll valsedlar som var vikta	49,4	24,6	20,5	5,5	100
Valkuvert som inte var förslutna (igenklistrade eller med fliken invikt)	75,7	9,6	9,1	5,6	100
Valsedel med fel färg (valsedel avsedd till något av den andra valen)	56,0	25,1	11,7	7,2	100

Trots att samtliga valkuvert granskats en eller två gånger tidigare upptäcks även i detta skede valkuvert som innehåller flera valsedlar, tomma valkuvert och valkuvert som inte är korrekt förslutna (se Tabell 15). Dessa felaktigheter utgör såklart ett problem, även om det som tidigare nämnts inte med automatik är så att alla dessa röster slutligen bedöms som ogiltiga. Om inte annat skapar de administrativt merarbete vid rösträkningen, såväl för röstmottagarna i vallokalen som för länsstyrelsens rösträknare. En valsedel med fel färg, som alltså lagts i fel valurna, räknas i det valet som den urnan avser. Rösten är inte ogiltig men räknas alltså i fel val (se Tabell 15).

Valnämnderna bör beakta att dessa fel, hur ovanliga de än är, bör minimeras ytterligare och om möjligt vidta fler åtgärder i syfte att öka noggrannheten vid de kontroller som genomförs i tidigare skeden i processen.

Tabell 16: Rösträkningen – summerande fråga

<i>Utifrån en skala 0 till 10 där 0 representerar "instämmer inte alls" och där 10 representerar "instämmer helt", hur stämmer följande?</i>	Medelvärde
Rösträkningen fungerade bra i min vallokal	9,0

På det stora hela bedömer röstmottagarna att rösträkningen fungerade bra (se tabell 16).

## Summerande frågor – administrativa felaktigheter och försök till valfusk

I slutet av enkäten ställs fyra summerande frågor. De tre första har en omvänd svarsskala gentemot tidigare frågor där 0 motsvarar "förekom inte alls" och 10 motsvarar "förekom i stor utsträckning".

Tabell 17: Förekomst av felaktigheter, försök till valfusk och ordningsstörningar

<i>På en skala från 0 till 10 där 0 är "förekom inte alls" och där 10 är "förekom i stor utsträckning", hur vanligt förekommande var det att:</i>	Medelvärde
Det begicks felaktigheter av röstmottagare som kunnat påverka valresultatet	0,6
Det förekom försök att påverka valet och valresultatet genom att personer bröt mot reglerna för valets genomförande	0,3
Det skedde ordningsstörningar i eller intill vallokalen som försämrade möjligheterna att genomföra röstmottagningen på ett säkert sätt	0,3

Sammantaget kan sägas att det är få allvarliga problem med röstningsprocessen som framkommer i svaren. Det är något vanligare att röstmottagarna uppfattar att det begåtts felaktigheter än att andra personer försökt påverka valresultatet på ett otillbörligt sätt eller att det skett ordningsstörningar som äventyrat valets genomförande (se Tabell 17).

Att upptäcka medvetet valfusk är svårt. Det finns en rad olika metoder för ändamålet som används i forskningen men samtliga är behäftade med olika svagheter. En anledning till detta är det enkla faktum att den som försöker fuska eller påverka valresultatet på annat sätt gör det i akt och mening att inte bli upptäckt. Av den anledningen kan inte heller resultaten i den här undersökningen med säkerhet säga något om förekomsten av försök till valfusk. Men, ur röstmottagarnas synvinkel är det sällsynt att de observerar något som tyder på att det sker.

Tabell 18: Hela röstningsprocessen – summerande fråga

<i>Utifrån en skala 0 till 10 där 0 representerar "instämmer inte alls" och där 10 representerar "instämmer helt", hur stämmer följande?</i>	Medelvärde
Hela röstningsprocessen fungerade på ett bra sätt i min vallokal	9,1

Sammantaget ger röstmottagarna ett högt samlat betyg åt hur röstningsprocessen fungerade i deras vallokal under valdagen vilket stärker den övergripande

analysen att svenska val genomförs på ett bra och säkert sätt, även om det finns en del problem som behöver adresseras för att långsiktigt stärka rättssäkerheten ytterligare och därmed bidra till att upprätthålla förtroendet för valets genomförande och i förlängningen för den svenska demokratin (se Tabell 18).

## **Rekommendationer till kommunernas valnämnder**

Med utgångspunkt i de resultat som redovisas och diskuteras ovan framtonar ett antal områden där såväl Valmyndigheten som kommunernas valnämnder bedöms behöva agera inför kommande val.

### **Se över vallokaler**

Det bedöms som viktigt att noga se över de vallokaler som använts vid valet 2022 och om möjligt göra lokalanpassningar eller skaffa andra lämpligare lokaler. Förändringen avseende valsedelställets avskärmning kan ha skapat köer och andra problem med flödena i lokalerna som gjort att vallokaler som tidigare fungerat väl inte längre fungerade 2022. Om det övervägs att göra ytterligare förändringar för att minska köerna, exempelvis genom utökning av antalet valsedelställ, bör valnämnden bedöma för varje vallokal om detta är möjligt.

Det kan också vara lämpligt att se hur lokalerna ger förutsättningar för röstmottagarna att göra bedömningar av propaganda i närheten av vallokalen. Om vallokalen till exempel ligger vid en offentlig plats där valkampanjer kan förväntas komma att bedrivas behöver lösningar för detta tas fram, exempelvis genom alternativa in- och utgångar, om detta går att lösa.

### **Tydliggör reglerna för propaganda**

Att bedöma om propaganda är otillåten kan vara svårt för röstmottagarna som måste göra bedömningarna under pågående röstmottagning. Om Valmyndigheten inte förtydligar reglerna till kommande val bör valnämnderna vidta åtgärder för att ge ett tydligare stöd till röstmottagarna. En utvecklad kontakt och samverkan med och mellan lokala partiorganisationer kan också vara av godo, i syfte att förebygga situationer där tveksamheter uppstår.

## Planera för kortare köer

Köerna är troligen en av de saker som många kommer att minnas från valet 2022. Köhanteringen är ett område där utvecklingsarbete och förändringar behövs. Hur köer hanteras har betydelse för såväl säkerheten för de som köar som för hur röstningsprocessen kan genomföras på ett effektivt sätt. Båda perspektiven behöver beaktas i den vidare planeringen.

Åtgärder som kan övervägas för att korta köerna är att se till att valdistrikten inte är för stora, att öka bemanningen eller att öka antalet valsedelställen i varje vallokal. Notera att det sistnämnda, som nämnts ovan, kan göra att de vallokaler som traditionellt använts inte längre är möjliga att använda, vilket kan skapa andra problem, exempelvis på landsbygden där tillgången till alternativa vallokaler kan vara starkt begränsad. Det kan också vara av vikt att genomföra åtgärder för att förtidsrösterna ska hinna granskas under dagen. Även för detta syfte kan det hjälpa att minska distriktens storlek. Alternativt kan bemanningen och schemalaggningsen av röstmottagarna förändras för att ge bättre möjligheter till en effektiv granskning av förtidsrösterna.

## Se över hur ordningen i valsedelställen kan kommuniceras, förbättras och upprätthållas

Utan tvekan är tillhandahållandet av valsedlar till väljarna ett område som innehåller problem. Röstmottagarna beskrev att det fungerade väl att presentera valsedlarna likformigt och att det var sällsynt att valsedlarna tog slut. Svårigheterna verkar alltså i huvudsak bero på andra faktorer. Valnämnderna kan fatta olika beslut om i vilken ordning valsedlarna ska placeras, så länge de uppfyller kravet på likformighet mellan partierna. Än viktigare är kanske att tydligt informera väljarna om hur det är ordnat i valsedelställen och säkerställa att väljare som inte hittar rätt valsedlar verkligen frågar röstmottagarna om hjälp. Det är också viktigt att informera tydligt om hur ansvaret för distributionen av valsedlar av olika slag till vallokalerna är fördelat. Det verkar som att det finns gott om väljare som inte känner till partiernas ansvar för tillgången till valsedlar och felaktigt drar slutsatser att röstmottagarna gjort något fel, avsiktligt eller oavsiktligt. Sammantaget bedöms det behövas tämligen omfattande informationsinsatser inom detta område.



## Se över kvaliteten i granskningen av förtidsrösterna i förtidsröstningslokalen

Vid granskningen av förtidsröster i vallokalerna uppmärksammas att de tämligen frekvent är felaktigt iordninggjorda. Huruvida dessa röster slutligen hamnar i valurnan går inte att säga generellt. De felaktiga röster som slutligen upptäcks vid rösträkningen kan lika gärna vara avlagda i vallokalen. Men, insatser för ökad kvalitet i granskningen av förtidsrösterna av röstmottagarna i förtidsröstningslokalerna bedöms vara av vikt i syfte att minska risken för underkända röster och för att minska den tidskrävande administrativa hantering som skapas av dessa fel.

## Uppmärksamma problemet med dubbla valsedlar ytterligare

Ett av de vanligaste felen i samtliga skeden av granskningen av valkuverten är att de innehåller mer än en valsedel. Det är svårt att tänka sig att mer än någon enstaka väljare med berått mod lägger två valsedlar i samma kuvert, så rimligen beror problemet på omedvetna misstag. Röstmottagarna i såväl förtidsröstningen som i vallokalen (inkluderande granskningen av förtidsrösterna) bör öka uppmärksamheten på just detta fel. Det kan också tänkas att valsedlarnas papperskvalitet kan spela in och att Valmyndigheten kan finna något sätt att åtgärda detta.

# Bilaga 1 – Bakgrundsfrågor

Tabell 19: Röstmottagarnas ålder

<i>Andel i procent</i>	18-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60-69 år	70-79 år	80 år eller äldre	Summa
Hur gammal är du?	7,6	10,7	16,7	22,8	26,5	15,1	0,7	100

Tabell 20: Röstmottagarnas kön

<i>Andel i procent</i>	Man	Kvinna	Annat	Jag föredrar att inte svara	Summa
Vilket av följande alternativ betecknar bäst din könsidentitet?	32,6	66,9	0,2	0,4	100

Tabell 21: Röstmottagarnas bostadsort

<i>Andel i procent</i>	Småort eller landsbygd	Mindre stad	Mellanstor stad	Förort till storstad	Storstad	Summa
Vilket av följande beskriver bäst det område där du bor?	36,2	17,4	20,5	10,4	15,5	100

Tabell 22: Röstmottagarnas utbildningsnivå

Vilken är den högsta utbildningsnivån du har uppnått?	<i>Andel i procent</i>
Folkskola eller motsvarande	0,8
Ej avklarad grundskoleutbildning	0,0
Grundskola eller motsvarande	2,8
Gymnasieutbildning	20,0
Eftergymnasial yrkesutbildning (ej högskola eller universitet)	12,8
Kortare högskoleutbildning	15,9
Kandidatexamen eller motsvarande	29,9
Magisterexamen, Masterexamen eller motsvarande	16,4
Doktorsexamen eller motsvarande	1,4
Summa	100

Tabell 23: Röstmottagarnas intresse för politik

<i>Andel i procent</i>	Inte alls intresserad	Något intresserad	Ganska intresserad	Mycket intresserad	Summa
Generellt sett, hur intresserad är du av politik?	2,8	25,9	45,6	25,7	100

Tabell 24: Röstmottagarnas tidigare erfarenhet av röstmottagning

<i>Andel i procent</i>	Nej, inte vid något val	Ja, vid ett eller två val	Ja, vid tre eller fyra val	Ja, vid fem eller fler val	Summa
Har du tidigare erfarenhet av röstmottagning på valdagen?	33,1	26,0	17,9	23,0	100

Tabell 25: Röstmottagarens uppdrag vid valet 2022

<i>Andel i procent</i>	Röstmottagare	Vice ordförande	Ordförande	Summa
Vilket var ditt uppdrag vid valet 2022?	68,0	15,8	16,2	100