

Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) och aktiva åtgärder mot diskriminering

Samverkan med fackliga representanter i FSG 2024-04-17.

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

Medverkan och samarbete

Medarbetare och skyddsombud ges möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Alla medarbetare deltar regelbundet på APT där arbetsmiljö är en stående punkt på agendan.

Förutom det centrala samverkansavtalet finns ett nytecknat lokalt samverkansavtal 2024-01-01 för förvaltningen. Fackliga organisationer har valda ombud och skyddsombud som deltar regelbundet i de olika samverkansgrupper. Skyddsombud är även del i skyddskommitté.

Uppgiftsfördelning

I den nya organisationen har samtliga chefer en uppgiftsfördelning signerad och den återfinns dels i respektive chefs personalakt, dels i diariet.

Kunskaper

Det genomförs med regelbundenhet aktiviteter på APT men också separata utbildningstillfällen där specifika områden belyses. Exempel på utbildningar är den obligatoriska brandskyddsutbildningen samt den frivilliga utbildningen i hjärt- och lungräddning.

Rutiner och skriftliga instruktioner

Rutiner och skriftliga instruktioner finns för anmälan av arbetsskada tillbud, utrymning och brand.

Undersökning och riskbedömning

En för Göteborgs stad gemensam medarbetarundersökning genomförs årligen. Som komplement till denna genomförs också en lokal årlig enkät kopplat till den fysiska och digitala arbetsmiljön. I samband med denna detta tillsammans med fysisk skydds rond.

Ärenden från IA och Adato följs upp och utvärderas regelbundet. Ohälsa, tillbud och olycksfall ska utredas. Chef är ansvarig för att utredning om orsakerna genomförs och inriktningen är att identifiera bakomliggande faktorer för att kunna förhindra

Åtgärder och kontroll

Regelbunden uppföljning sker i respektive samverkansforum.

Sakkunnig hjälp

För stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet anlitar förvaltningen regelbundet företagshälsovård från leverantören Falck. Det har till exempel genomförts två större insatser under 2023 för att förbättra den organisatoriska arbetsmiljön inom en specifik enhet. Dels en utredning inom området kränkande särbehandling, dels en större grupputvecklingsinsats som genomfördes i samarbete med annan aktör.

Årlig uppföljning

Årlig uppföljning genomförs i samverkan med skyddskommitté, i Intraervices fall på FSG.

Aktiva åtgärder mot diskriminering

Fokusområden aktiva åtgärder 2023-2024



Åtgärd	Aktivitet	Hur?	Ansvar	När klart?/ Utfall	Uppföljning
Arbetsförhållanden – Nolltolerans mot kränkande särbehandling	Alla medarbetare ska känna till att det finns en rutin och vart jag ska vända mig om jag känner mig utsatt.	Alla chefer ska gå igenom rutinen på APT	Chefer på Intraservice	Oktober 2023	Mars 2024 via medarbetar-enkäten Årlig uppföljning av SAM
	Inspirationsföreläsning	Inspirationsföreläsning på förvaltningsdag	Förvaltningsdirektör	Hösten 2023	

Arbetsförhållanden

Nedan definieras löpande åtgärder för Intraservice:

- Genomförande av medarbetarundersökning inklusive åtgärder och uppföljning
- Genomförande av digital och fysisk medarbetarundersökning inklusive åtgärder och uppföljning
- Genomförande av skyddsronde inklusive åtgärder och uppföljning
- HR erbjuder stödmaterial kring diskrimineringsfrågorna, såsom till exempel filmer med tillhörande diskussionsfrågor
- Samtliga anmälda fall kring diskriminering utreds
- Lokal processledare/HR-specialist introducerar nya chefer i arbetsmiljöprocessen
- Alla nya chefer (ny i rollen chef) ska genomgå grundläggande arbetsmiljöutbildning (GAM)
- HR-avdelningen informerar om medarbetarskap och arbetsmiljö för alla nya medarbetare.

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Förvaltningen har en anvisning för lönebildning innehållande principer och riktlinjer för lönesättning och löneöversynsarbete. Det finns även en anvisning för medarbetarsamtal samt en mall att använda vid samtalen inkluderat guide för samtal och lönekriterier. Detta minimerar risken för diskriminering.

För att säkerställa att ogrundade uppfattningar som kan ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna smyger sig in i bedömningen av anställdas förmågor eller prestationer genomförs följande åtgärder löpande:

- all nylönesättning stäms av med HR-avdelningen

- lönekartläggning utifrån kön och ålder sker efter varje lönerevision
- riktade satsningar görs där det identifieras osakliga löneskillnader
- lokal processledare/HR-specialist för lönebildningsprocessen går igenom processen för samtliga nya chefer
- varje enhet ser över och uppdaterar vid behov vad bedömnings-/lönekriterierna innebär i deras verksamhet. Dessa utgår från stadens förhållningssätt.
- varje chef ger en motivering till ny lön utifrån lönekriterierna

Under 2023 har ett APT-material tagits fram för genomgång av principerna för lönesättning och anpassning av lönekriterierna till den egna verksamheten.

En kunskapshöjande insats för medarbetare, fackliga företrädare och chefer om vad dialogmodellen planeras in under 2024.

Det finns på Intraservice inga löneförmåner riktade till några speciella grupper utan det som finns gäller för samtliga medarbetare på förvaltningen.

Har den årliga lönekartläggningen genomförts och dokumenterats?

Lönekartläggningen har genomförts och finns dokumenterad.

Främjas en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner?

Utifrån nedan könsfördelning bland chefer bedömer vi att en jämn könsfördelning främjas på enhetschefsnivå medan det på högre chefsnivåer är en kvinnlig dominans.

Vi har en jämn könsfördelning inom flera befattningar men tekniska IT-befattningar domineras av män medan de mer administrativa befattningarna har en kvinnlig dominans.

Vi försöker aktivt att rekrytera in fler kvinnor till de mansdominerande respektive fler män till de kvinnodominerande men det är svårt då antal sökande speglar den nuvarande könsfördelningen.

	Kvinnor	Män
Totalt:	59 %	41 %
Högsta nivå,		
Avdelningschef:	100 %	0 %
Verksamhetschef/motsv:	73 %	27 %
Enhetschef:	53 %	47%

Rekrytering och befordran

Det kan finnas risk för diskriminering om det ställs krav på färdigheter som inte behövs för en tjänst. Att till exempel ställa krav på körkort i en platsannons när det inte behövs för tjänsten kan leda till att personer med funktionsnedsättning utestängs från möjligheten att söka tjänsten.

Även andra typer av obefogade krav kan riskera att leda till diskriminering. Exempelvis, att ställa krav på flytande svenska, trots att det inte behövs för att kunna utföra arbetet.

- Hur går rekrytering och befordran till hos oss?

Rekrytering följer Göteborgs Stads process för kompetensbaserad och normkritisk rekrytering. Annonsering sker alltid för tjänster som pågår sex månader eller längre. Det finns ingen möjlighet till "befordran" (ett begrepp som sällan används i Göteborgs Stad) som går utanför denna process.

- Finns det några risker för diskriminering eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter under processens gång?

HR-avdelningen säkerställer att kravprofil och annons granskas med ett normkritiskt förhållningssätt före publicering. HR är dock inte med i alla processer, varpå det senare kan finnas en viss risk för diskriminering eller andra hinder under processens gång vad gäller urval, intervju, referenstagning och beslut om anställning. Dock introduceras och utbildas alla chefer när de är nyapå titraservice och alla nya chefer har HR som stöd genom en hel rekryteringsprocess minst en gång.

- Är alla välkomna att söka jobb hos oss, oavsett till exempel etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning eller ålder?

Ja det är vår uppfattning. Ibland förekommer det att chefer har åsikter om hög ålder men då påminner HR dem om att åldersdiskriminering inte får förekomma och att den samlande erfarenhet och kompetens som en person nära pensionsålder besitter ofta har ett mycket stort värde.

- Hur utformas våra kravprofiler, och hur annonseras lediga tjänster?

Kravprofiler utformas av rekryterande chef, alltid med mer eller mindre stöd från HR. HR granskar och ifrågasätter före en annons publiceras om något inte är hanterat på rätt sätt utifrån kompetensbaserad och normkritisk rekrytering. Tjänster över sex månader annonseras alltid. Kanaler som används är till exempel hemsida, intranät, Platsbanken, LinkedIn och Offentliga Jobb.

- Vilka kriterier använder vi när vi beslutar om vem som ska kallas till intervju och vem som slutligen ska få jobbet?

Enbart kravprofilen styr beslutet, helt utifrån kompetensbaserad och normkritisk rekrytering.

- Vilka meriter eller egenskaper premieras när det finns möjligheter till befordran?

Befordran existerar inte på det viset, det finns inga karriärvägar/utvecklingsmöjligheter "vid sidan av" – se ovan kommentar.

Utbildning och övrig kompetensutveckling

Vilka olika möjligheter till utbildning, fortbildning och annan kompetensutveckling finns på arbetsplatsen?

I Intraservices anvisning för strategisk kompetensförsörjning redogör vi för olika aktiviteter kopplat till att "utveckla medarbetare". Exempel på aktiviteter för detta är att erbjuda en god introduktion, att man har medarbetarsamtal och uppföljningssamtal med chef, enligt

vår process för medarbetarsamtal där chef och medarbetare tillsammans tecknar individuella utvecklingsplaner som omfattar kompetensutvecklingsinsatser, möjlighet till utveckling/karriär inom verksamheten och inom förvaltningen som helhet.

Utöver detta omnämns den kompetensöverföring som sker i vardagen från till exempel senior till junior medarbetare. När det gäller introduktion av nya chefer finns ett antal utbildningar som alla nya chefer uppmanas ta del av.

Finns det någon skillnad i vilka som får och vilka som inte får möjlighet till kompetensutveckling? Finns det något samband med diskrimineringsgrunderna?

Förvaltningen har på chefsforum haft utbildning och genomgång av aktiva åtgärder mot diskriminering. Vid detta tillfälle genomfördes övningen "Ett steg fram". Syftet med övningen är att bli mer medveten om egna eventuella fördomar för att minska risken att diskriminera. I utbildningen ingick också uppmaningen till samtliga chefer att analysera om den utveckling som erbjudits kommit alla anställda till del på ett likvärdigt sätt och att

säkerställa att föräldralediga medarbetare inte missgynnats utan bjudits in till planeringsdagar och andra aktiviteter på arbetsplatsen. Det finns inga indikationer som kommit arbetsgivaren till känna om att det inom kompetensutvecklingsområdet skulle förekomma diskriminering eller osakligheter kring vem/vilka som får möjlighet.

- Har vi formella eller informella riktlinjer för kompetensutveckling, och hur ser de ut i så fall?

De formella riktlinjerna beskrivs under första frågan. Vad gäller informella riktlinjer så sker en stor del av kompetensutvecklingen i vardagen ute i verksamheten och där har respektive chef ett stort ansvar att se till att det sker på ett likvärdigt sätt.

Kompetensutveckling och de utbildningsinsatser som genomförs ska ha koppling till någon aktivitet i enhetens kompetensförsörjningsplan. Kompetensutveckling ska bygga på verksamhetens behov och hur behovet av kompetens ser ut framöver för att klara framtida uppdrag.

- Hur tillämpas våra riktlinjer i praktiken?

Alla avdelningar/verksamhetsområden/enheter arbetar med att titta på nuvarande och framtida kompetensbehov vid framtagandet av nulägesanalysen inför verksamhetsplan. Därefter sätts aktiviteter ihop till en kompetensförsörjningsplan. Samtliga medarbetare på förvaltningen genomför också utvecklingssamtal med sin närmsta chef.

- Får alla likvärdig tillgång till utbildning eller kompetensutveckling?

Av förvaltnings anvisning Aktiva åtgärder mot diskriminering framgår att samtliga chefer efter avslutade utvecklingssamtal, ska reflektera över och säkerställa att de har behandlat alla medarbetare på ett likvärdigt sätt utifrån kompetensutveckling och utbildningsinsatser. Det finns inga indikationer på att medarbetare inte blir likvärdigt behandlade.

Möjligheter att förena arbete och föräldraskap

Förvaltningen har ett flextidsavtal som innebär möjlighet till viss anpassning av arbetstiden. Förvaltningen har också en rutin som innebär att vi om möjligt undviker att lägga möten innan 8:30 och efter 16:00, ett sätt att ge småbarnsföräldrar möjlighet att lämna och hämta barn på förskola.