

Jämställdhetsrådet

10 oktober 2022

Föredragningslista

1. Fastställande av föredragningslista

2. Välkomnande och presentation av de nya ledamöterna

3. Jämställd ekonomi

3a. Jämställd och attraktiv arbetsgivare

- Att vara en attraktiv och jämställd arbetsgivare – så gör bemanningsföretaget Bemannia
- Chefers förutsättningar – Uppsala kommun om sitt pågående utvecklingsarbete

3b. Jämställdhet i arbetsmarknadsfrågor

- Med fokus på utrikes födda kvinnor - Om arbetsmarknadsförvaltningens jämställdhetsstrategi
- IFAU:s forskning på temat kvinnor och arbetsmarknad

4. Jämställdhetsperspektivet i kommunens suicidpreventiva arbete

5. Övriga frågor

6. Nästa möte

3a. Jämställd och attraktiv arbetsgivare

- Att vara en attraktiv och jämställd arbetsgivare – så gör bemanningsföretaget Bemannia/Lisa Målberg
- Chefers förutsättningar – Uppsala kommun om sitt pågående utvecklingsarbete/Anna Bittner, Åsa Virdhall, Marie-Louise Lindh



Bemannia®

RÄTT PERSON DIREKT



Företagspresentation

Bemannia är ett svenskägt bemannings- och rekryteringsföretag, samt ett komplett fullserviceföretag inom bemanning, rekrytering och personalentreprenad

- ▶ Staffan Bruzelius grundade bolaget 2002
- ▶ Ett av Sveriges ledande bemannings- och rekryteringsföretag inom offentlig sektor
- ▶ Över 150 aktiva ramavtal med regioner, kommuner, kommunala bolag och statliga myndigheter
- ▶ Verksamheten drivs i tre affärsområden:
 - "Traditionell bemanning" inom bland annat reception, telefoni & växel, administration, ekonomi, kundtjänst, kommunikation och IT.
 - Pedagogisk verksamhet
 - Social verksamhet

Bemannias vision och målsättning

- Vår *vision* är att vara Sveriges mest betrodda bemannings- och rekryteringsföretag.
- Vår *målsättning* är att sikta högt och sträva efter att erbjuda alla våra kunder kompetenta och kvalitetssäkrade kandidater.
- Detta framkommer tydligt i vår *företagslogga*:
"Bemania – Rätt person direkt"



Anställa "rätt" personal

Hur arbetar Bemannia för att vara en attraktiv och jämställd arbetsgivare?

- ✓ Kollektivavtal
- ✓ Lagar och hänvisningar från Kompetensföretagen
- ✓ Lika löner
- ✓ Rekryterar utifrån kompetens
- ✓ Arbetsmiljö – ohälsa – stress
- ✓ Arbete hemifrån – få ihop livspusslet
- ✓ Stöd
- ✓ Nolltolerans mot dåligt bemötande

Samverkan och uppföljning med konsulterna

- ▶ **Avstämningsmöten** – löpande återkoppling
- ▶ Mötena är viktiga då personalen blir mer **delaktiga** i sitt arbete och utförandet av uppdraget och kan komma med eventuella förbättringsförslag. Personalen har störst inblick i hur uppdraget ska utvecklas och effektiviseras på bästa sätt och deras åsikter är av största vikt.

Eventuella frågor ?



Riktmärke och chefers förutsättningar

Jämställdhetsrådet 10 oktober 2022

Marie-Louise Lindh, Åsa Virdhall

Kommunledningskontoret stab HR

Innehåll

- Bakgrund
- Forskning visar
- Fakta om chefer i Uppsala kommun
- Process och pågående arbete

Bakgrund

Kommunstyrelsens beslut 2021 12 05

1. att införa **en rekommendation om ett maxantal på 30 medarbetare** per chef i Uppsala kommun, i enlighet med ärendets bilaga 1,
2. att uppdra till samtliga förvaltningschefer att göra en översyn av chefers organisatoriska förutsättningar,
3. att uppdra till samtliga förvaltningschefer att göra en analys av nuläge och önskat läge gällande antal medarbetare per chef och ta fram en plan för implementering och ekonomiska konsekvenser av implementeringen, samt
4. att uppdra till kommunledningskontoret att ansvara för den normativa styrningen och stödja förvaltningarnas utveckling i analys- och implementeringsprocessen*)

*) Kommunstyrelsen har gett KLK att ansvara för den normativa styrningen och stödja förvaltningarnas utveckling i analys- och implementeringsprocessen. Stab HR ansvarar för genomförandet (HR VP 2022)

Forskning visar



Vad menar vi med **chefers
organisatoriska** förutsättningar?

Vad menar vi med chefers organisatoriska förutsättningar?*

- Ett tydligt mandat
- Stödresurser
- Tillgång till sin egen chef för återkoppling och bollplank
- Rimligt antal medarbetare
- Rimlig arbetsbörda
- Stödjande strukturer där dilemman kan diskuteras och lösas
- Samordning mellan de organisatoriska nivåerna avseende beslut, förändringar och mål
- Kommunikation

*Källa Corin & Björk Chefers organisatoriska förutsättningar i kommuner

Forskning och material på området

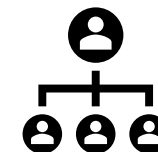
[Chefios](#) - forsknings- och utvecklingsprojekt (chefer, hälsa, effektivitet, förutsättningar i offentlig sektor) vid Göteborgs universitet 2008-2014

[Chefoskopet](#) – Sunt arbetsliv – ideell förening drivs av de fackliga organisationerna och SKR och Sobona

Forskning visar...

Chefios-projektet (Annika Härenstam med flera) och fortsatt forskning visar

- Chefer har väldigt olika villkor i kommunala förvaltningar!
- Resurser och förutsättningar är ojämnt fördelade mellan de kvinnodominerade och de mansdominerade förvaltningarna
- Generellt har chefer i de tekniska förvaltningarna bättre förutsättningar än inom vård, skola och omsorg



Varför ska vi då undersöka det här...

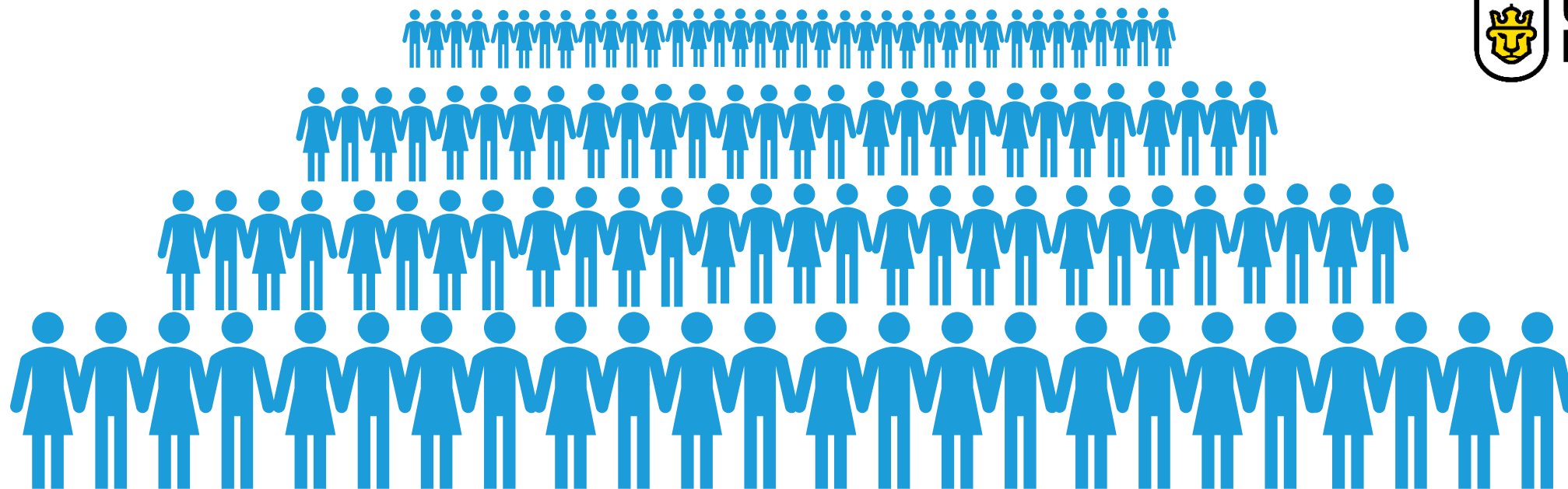
.....utifrån de organisatoriska förutsättningarna påverkas

- upplevd hälsa och motivation
- möjlighet till förebyggande arbete med arbetsmiljö

som i sin tur påverkan på måluppfyllelse och verksamhetens effektivitet.

Angeläget att undersöka för att skapa hållbar arbetsrelaterad hälsa!

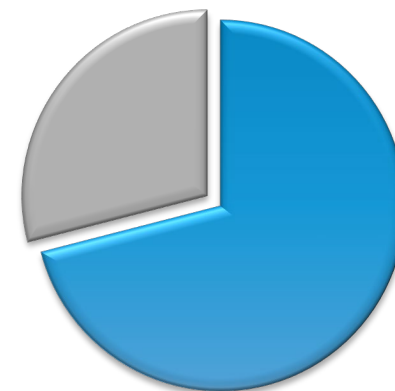
Fakta om chefer i Uppsala kommun



19 800 medarbetare

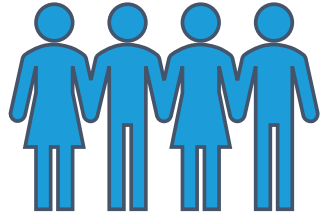
13 217 tillsvidareanställda
medarbetare

28%
män



72%
kvinnor

Antal chefer



2018

550

2021

558

2018

32% män

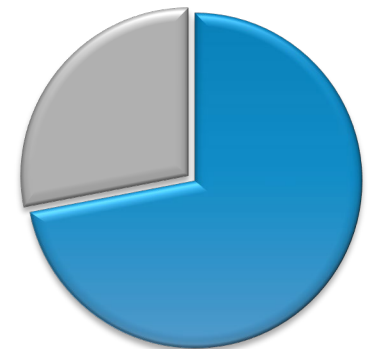
68% kvinnor



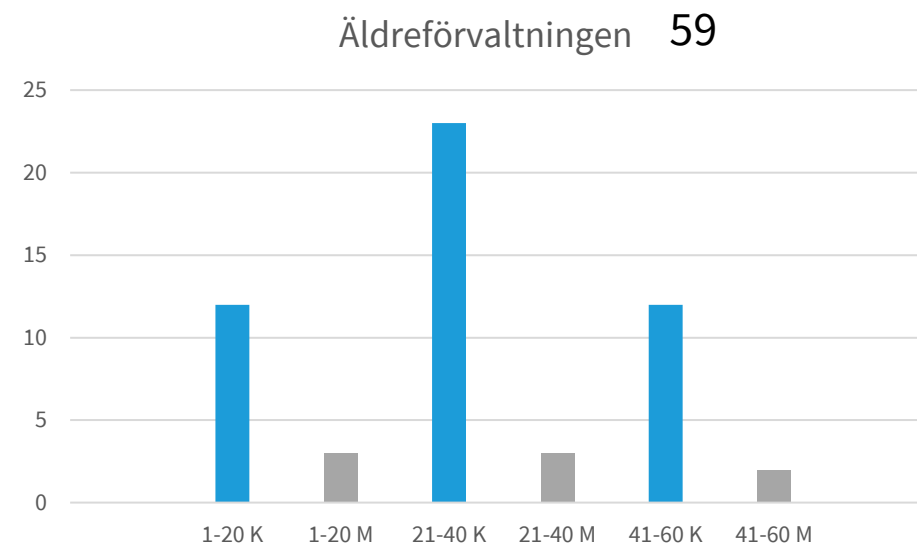
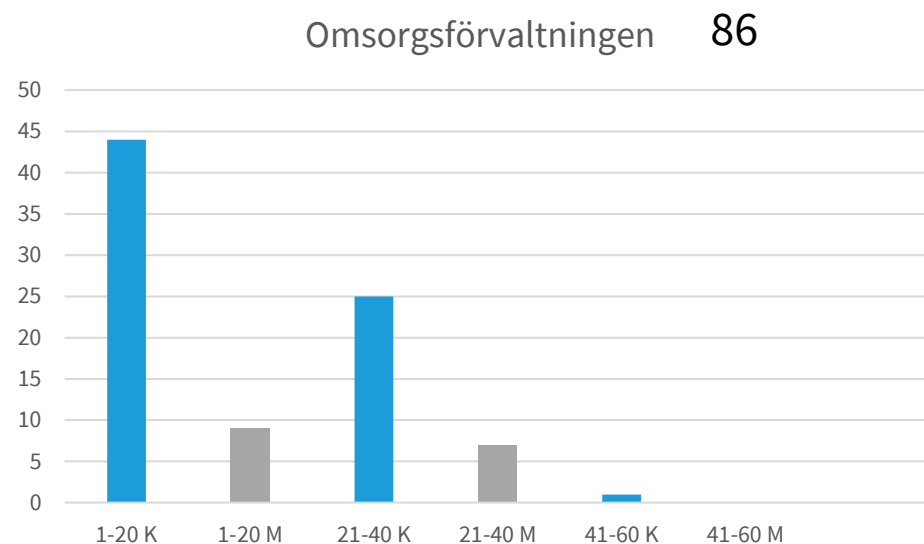
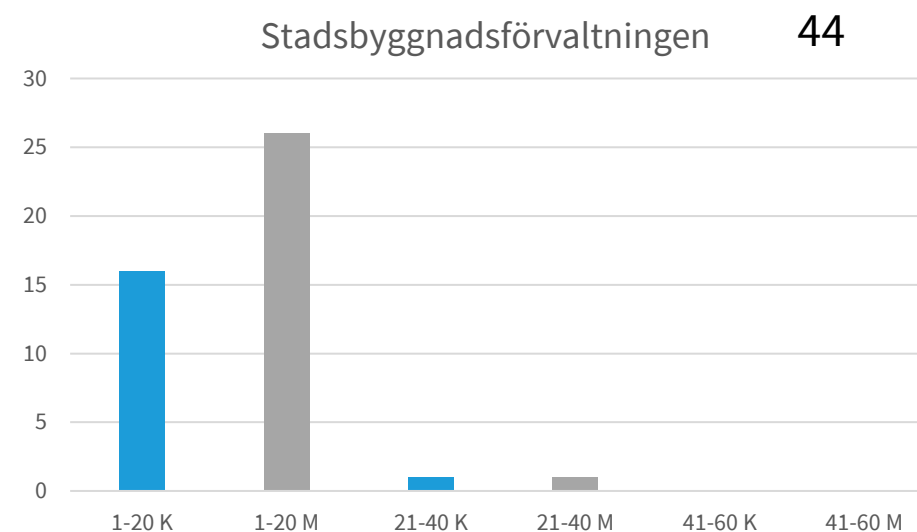
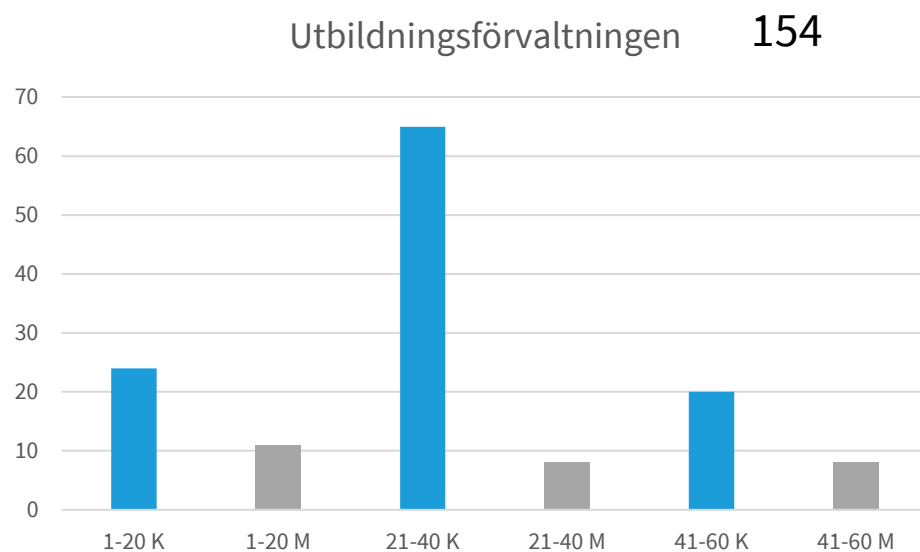
2021

28% män

72% kvinnor



Medarbetare per chef – kvinnor och män - 2020



Pågående arbete

Vad ska vi göra?

Kommunstyrelsen har 2021 beslutat att införa en **rekommendation*** om max 30 medarbetare per chef

För att detta ska bli verklighet

- ska varje förvaltning göra en översyn av chefernas organisatoriska **förutsättningar****
- ska det också göras en analys av **nuläge/önskat läge** gällande antal medarbetare per chef
- ska det inkluderas **en ekonomisk analys** – vilka konsekvenser får ett införande?
- ska det **göras en plan** för hur förändringen ska gå till på varje förvaltning
- ska förvaltningarna **rapportera** hur det går



Faktainsamling

- Förstudie
- KS-beslut
- Indikatorer
- Fakta om chefer och medarbetare
- MU2022

Inventera

Kartlägga

FORMS till chefer om

- Uppdrag
- Stöd
- Kommunikation
- Förvaltnings-specifika frågor

Övrig kartläggning

- Ekonomiska konsekvenser

Delaktighet

Handlingsplan

- Aktivitet
- Åtgärda
- Följ upp
- ...

Åtgärda
och följa
upp

Analysera

Dela med varandra

- Sammanställa resultat av olika kartläggningar
- Analysera
- Fördjupa
- Workshops med HR/processledare
- Workshops med chefer



Underlag för nulägesanalys **hösten 2022**

Förvaltningarna får stöd och planerar för faktainsamling och analys av data kring

- Statistik - antal chefer, antal medarbetare per chef, könsfördelning chefer, personalomsättning, sjukfrånvaro, demografiska faktorer så som till exempel antal geografiska enheter
- Chefsrapport medarbetarundersökning 2022
- Rapport årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)
- Ekonomisk analys
- Frågeenkät till chefer – *”Hur har chefer det?”*
- Uppföljande workshops för förvaltningens ledning och chefer för att arbeta med aktiva åtgärder



Vi ställer **frågor** till chefer

Vi vill ta reda på och få en helhetsbild av

Hur har cheferna det?

Vad gör cheferna?

Hur fördelar de sin arbetstid?

Hur ser kommunikationsvägar och stöd ut?

Vad har vi för data om dem?

Varför?

I KS-beslutet står att uppdra till samtliga förvaltningschefer att göra en översyn av chefers organisatoriska förutsättningar

När vi vet detta har vi en **helhetsbild** och kan **identifiera behov** av utvecklingsarbete och av vad som fungerar bra och vad som kan bli bättre

3b. Jämställdhet i arbetsmarknadsfrågor

- Med fokus på utrikes födda kvinnor - Om arbetsmarknadsförvaltningens jämställdhetsstrategi/Lena Winterbom
- IFAU:s forskning på temat kvinnor och arbetsmarknad/Sara Martinson, Erica Lindahl

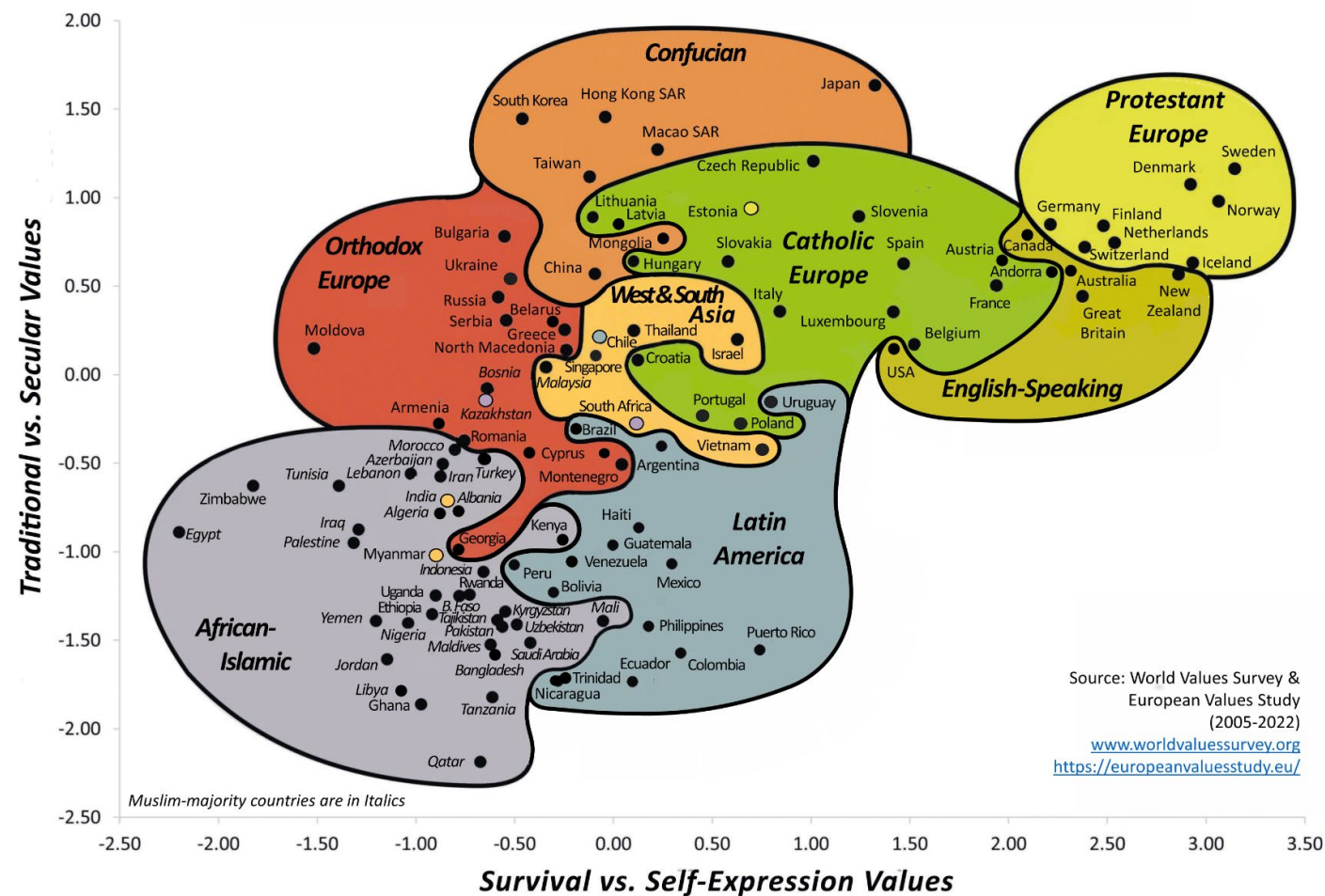
Allt vi gör ska leda till att fler Uppsalabor kan försörja sig långsiktigt

Arbetsmarknadsförvaltningen



Landet lagom...

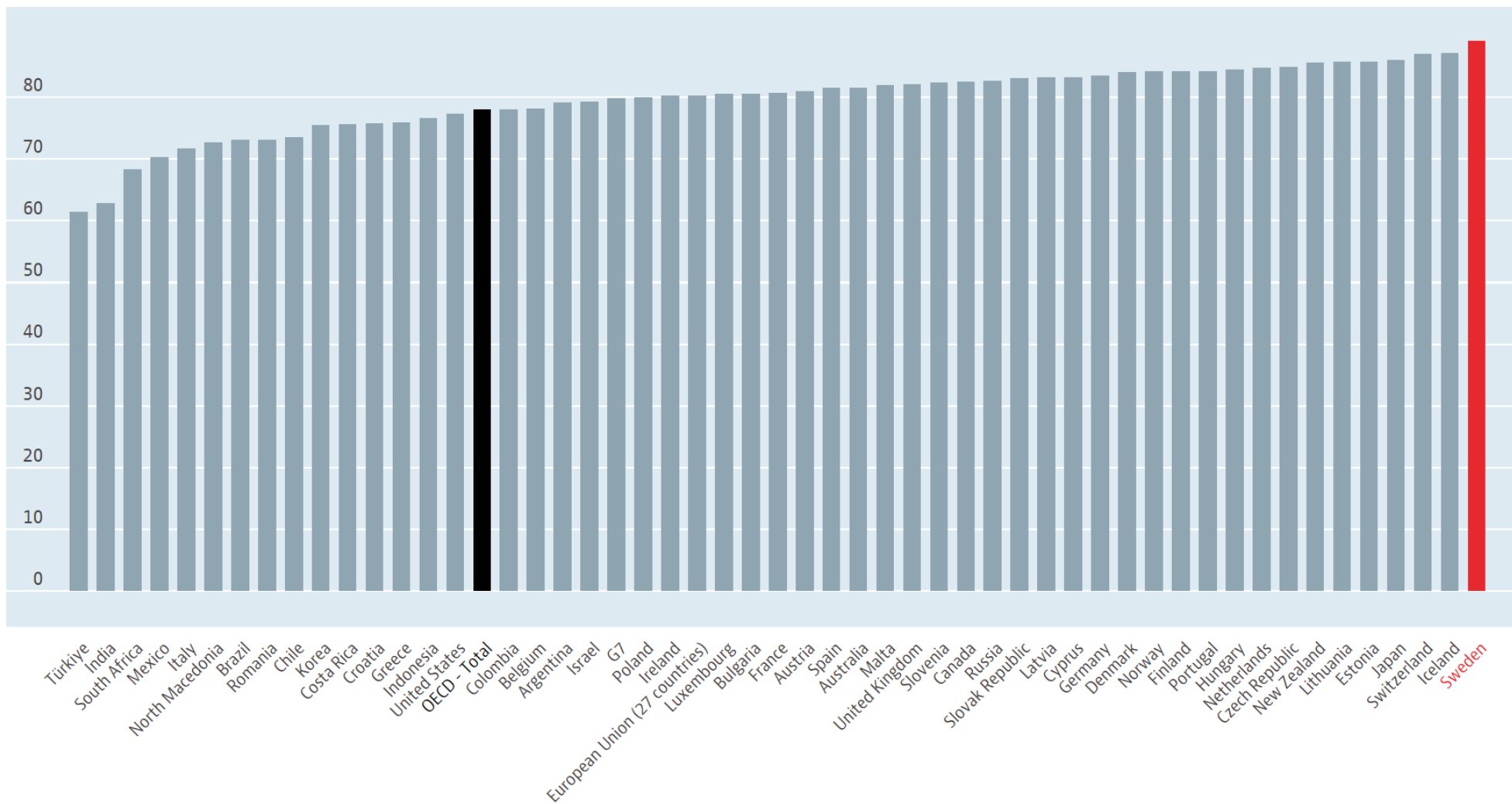
The Inglehart-Welzel World Cultural Map 2022



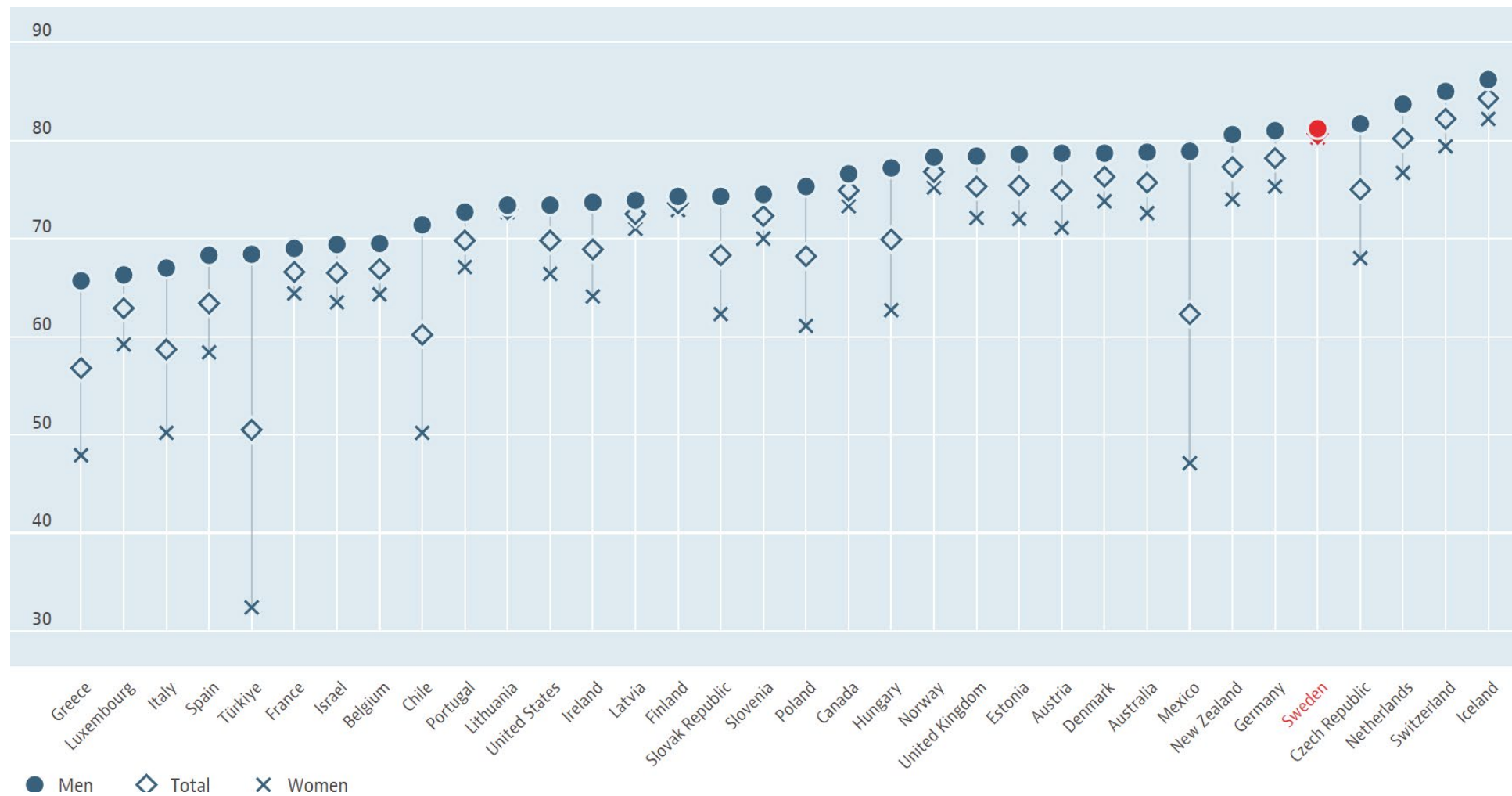


Utmaningen om jämslällldhet

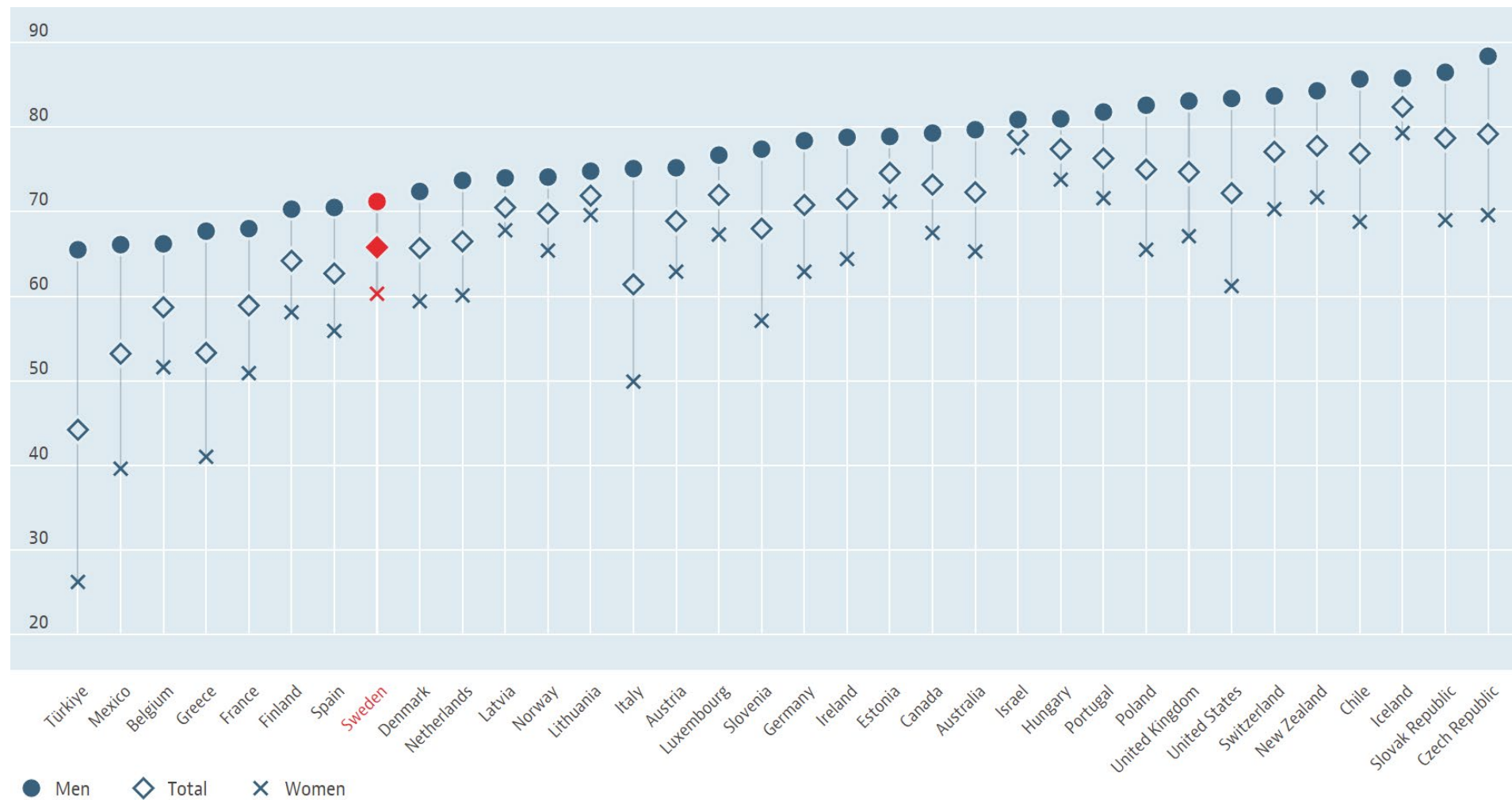
Arbetskraftsdeltagande, 25-64 år, OECD



Sysselsättningsgrad – inrikes födda



Sysselsättningsgrad – utrikes födda

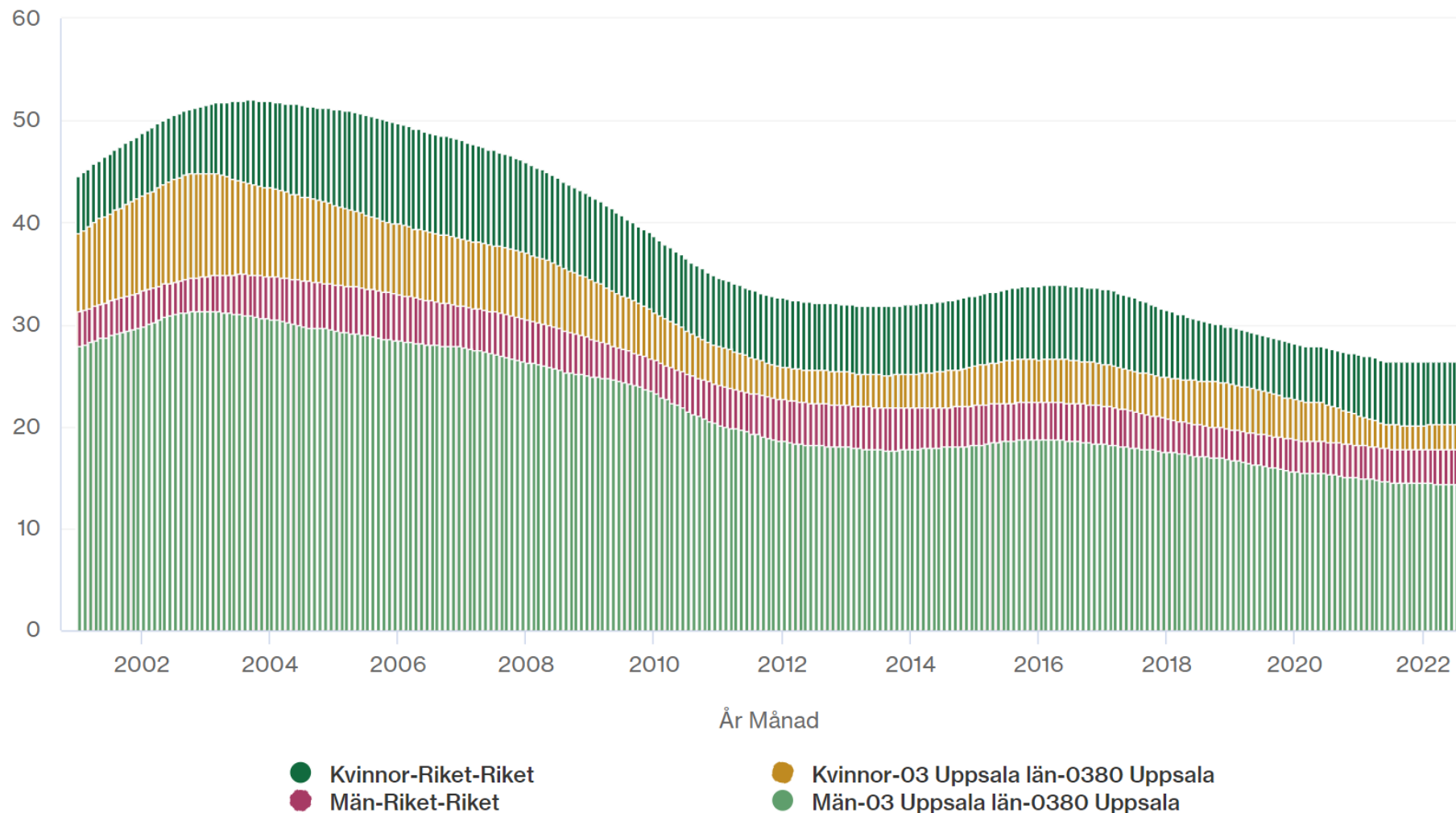


Ojämställda förutsättningar

Jämställdhetsmyndigheten pekar på flera hinder för att utrikesfödda kvinnor ska komma ut på arbetsmarknaden i sin rapport *Stärkta möjligheter genom samverkan*.

- Föräldraförsäkringen på grundnivå har saknat de tre pappamånaderna vilket gör att incitament att dela mer lika på föräldraledigheten saknas (lagändring från 2 aug 2022).
- Den som är föräldraledig mer än 12 månader inte har möjlighet att fullfölja etableringsprogrammet.
- Utrikes födda kvinnor får mindre stöd och färre insatser än utrikes födda män av Migrationsverket, Arbetsförmedlingen och Socialtjänsten.
- Svårighet att uppfylla den svenska arbetsmarknadens krav på goda kunskaper i svenska och formell utbildning.

Ohälsotal, kvinnor och män, 16-64 år



Vad gör AMF för att
hantera utmaningen?

Vi tittar på alla verksamheter på omotiverade skillnader?

En omotiverad skillnad definieras som en skillnad som inte går att förklara av någon eller några av följande punkter:

- Skillnader i behov
- Skillnaden kan förklaras av att behov bättre tillgodoses eller ska tillgodoses av någon annan huvudman
- Skillnaden i samtycke eller åsikter och inställning



Styrande principer 2019/2020



Jämställdhetsstrategi 2021/2022

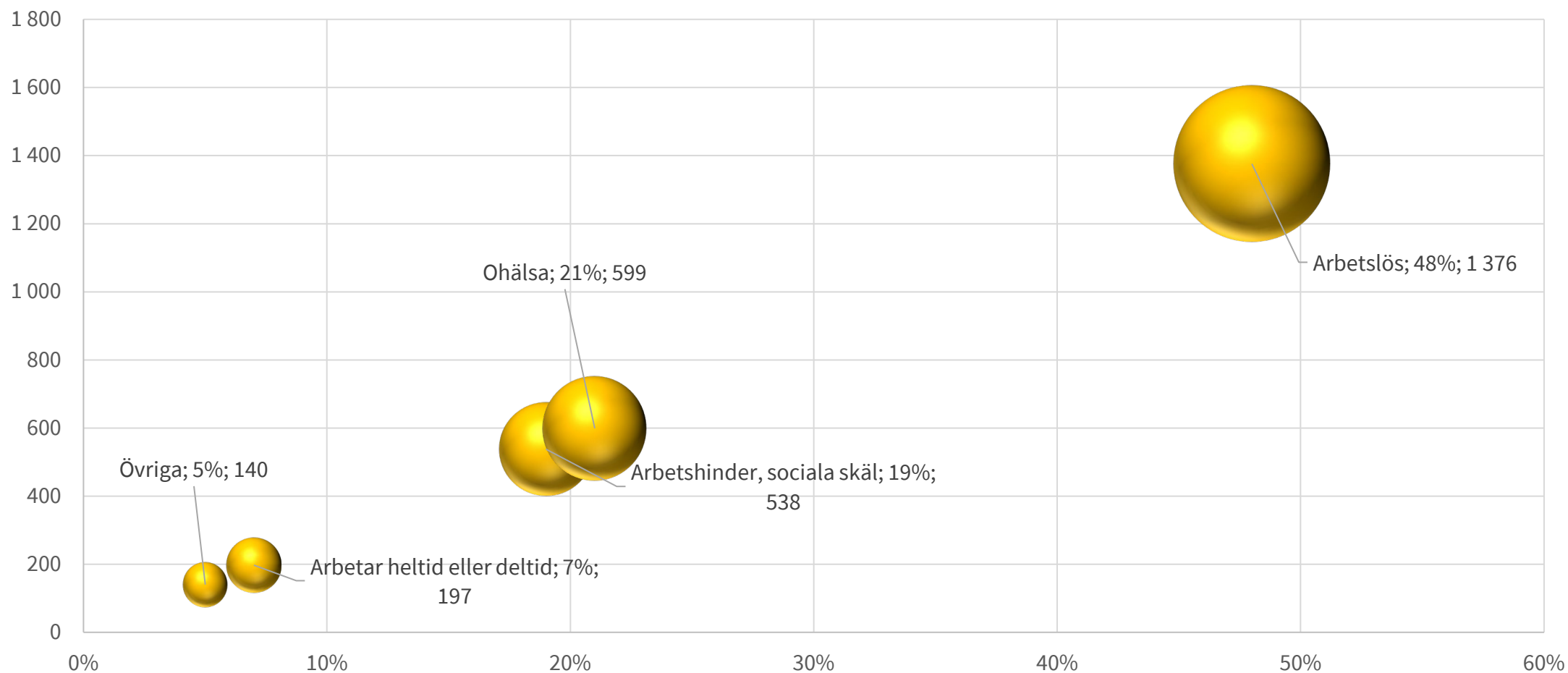


Jämställt arbetsmarknadsinträde



Fokus utrikesfödda kvinnor utanför Europa

Antal och andel hushåll inom orsakskod ekonomiskt bistånd – genomsnitt per månad jan-juli 2022







Utbildnings- och jobbcenter



Välkommen in!

Träffa arbetsgivare

Välkommen

in!

Här ökar
chansen till jobb.

Utbildnings-
och jobbcenter

Här kan du
Förtidsrösta





Exempel på vad vi gör

Förvaltningen arbetar för att bryta könsstereotypa föreställningar och yrkesval och har uppnått en jämn fördelning av insatser, vad gäller:

- antal deltagare vid arbetsmarknadsverksamheten
- kommunala arbetsmarknadsanställningar
- Feriejobb

Extratjänster ett medvetet arbete nu 50/50 för arbetsmarknadsanställningar

4. Jämställdhetsperspektivet i kommunens suicidpreventiva arbete

Louise Hjortenfalk och Elin Zetterberg

Suicidprevention

Elin Zetterberg, Louise Hjortenfalk

Kommunledningskontoret, Hållbarhetsavdelningen

10 oktober

Uppdrag 12: Kommunstyrelsens åtgärder

I KSVP 2022:

I kommunstyrelsens grunduppdrag (ålagt Hållbarhetsavdelningen) att: stödja arbetet med att främja psykisk hälsa och förebygga psykisk ohälsa i kommunen och samordnar det suicidpreventiva arbetet. Kompetenshöjande insatser, uppföljning och analys bidrar till att behov av åtgärder identifieras och att rätt insatser prioriteras.

- Åtgärd 12.1 Samordna och stötta kommunens nämnder i att utveckla det suicidpreventiva arbetet i enlighet med Vägledning till suicidpreventivt arbete inom Uppsala läns kommuner.

Syfte projekt 2022:

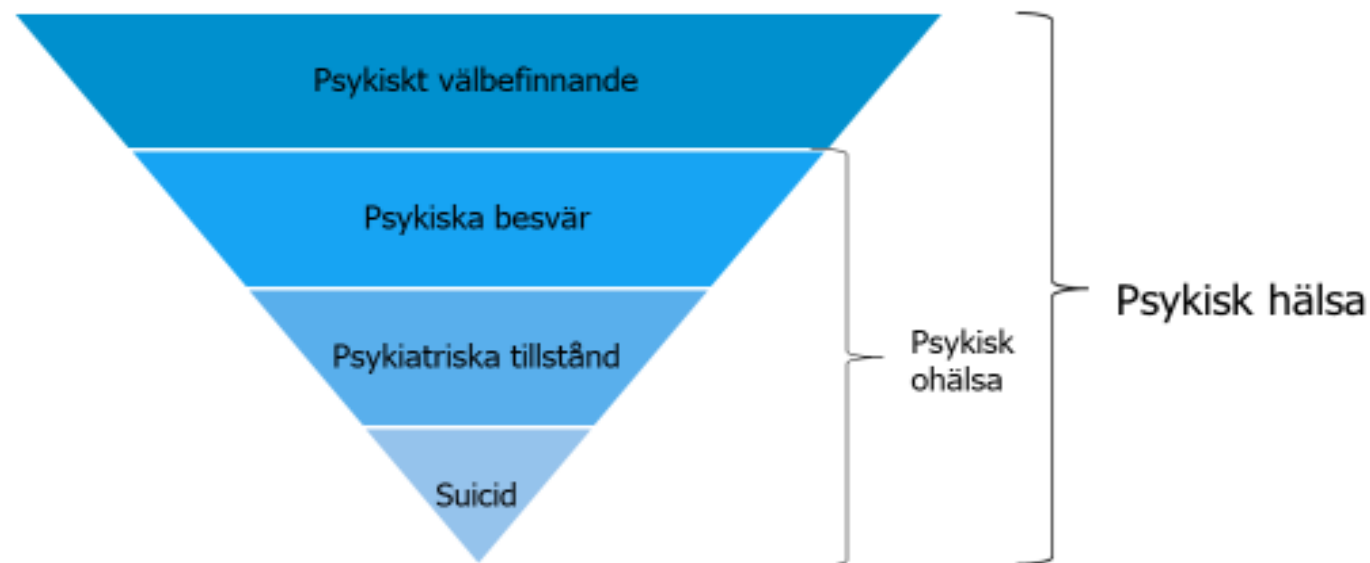
Utveckla och arbeta för att implementera en koncernövergripande struktur för ett hållbart, tvärsektoriellt och kunskapsbaserat suicidpreventivt arbete i Uppsala kommun.

Hur använder vi begreppet psykisk hälsa?

Psykiskt välbefinnande: Den positiva dimensionen av psykisk hälsa.

Psykiska besvär: Dimension av psykisk ohälsa som kan vara av varierande art och svårighetsgrad. Det kan till exempel handla om ängslan, oro, ångest, nedstämdhet eller sömnbesvär. Utgångspunkten för psykiska besvär är att de inte uppfyller kriterierna för en psykiatrisk diagnos.

Psykiatriska tillstånd: Diagnosticerad psykisk ohälsa som omfattar psykiska sjukdomar, syndrom, neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, substansberoende, självskadebeteende, suicidförsök och suicid.



Figuren "Dimensioner av psykisk hälsa och psykisk ohälsa" visar vad som ingår i de båda begreppen. (Illustration från Folkhälsomyndigheten)

En jämlik och jämställd psykisk hälsa- hur ser det ut?

Psykisk ohälsa i genusnormen

Tjejer/kvinnor:

- Känslösamma
- Depression, ångest, grubblar
- Ont i magen/huvudet
- Ätstörningar, skär sig
- Självmordsförsök
- Söker vård i större utsträckning

Killar/män:

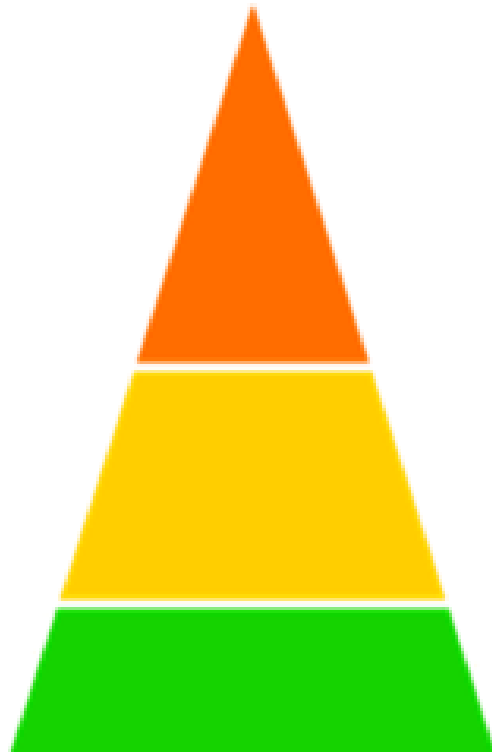
- Visar inga känslor, biter ihop
- Aggressivitet
- Våld mot andra, tål stryk
- Kriminalitet
- Självmord
- Söker inte vård

Vägledning suicidpreventivt arbete

Tre viktiga perspektiv i det suicidpreventiva arbetet är att förebygga suicid;

- i fysisk miljö
- i mötet med personer som medarbetare i Uppsala kommun möter i sin yrkesprofessionella roll
- utifrån ett medarbetarperspektiv.

Vägledning suicidpreventivt arbete



Indikativ prevention är insatser som riktar sig till individer med känd risk för suicid.

Selektiv prevention är insatser som riktar sig till befolkningsgrupper där en förhöjd suicidrisk antas förekomma.

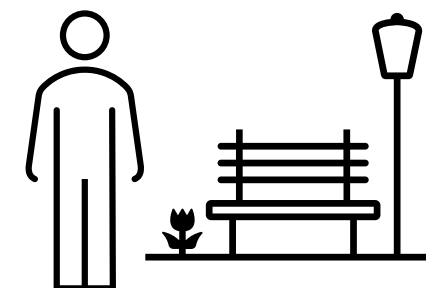
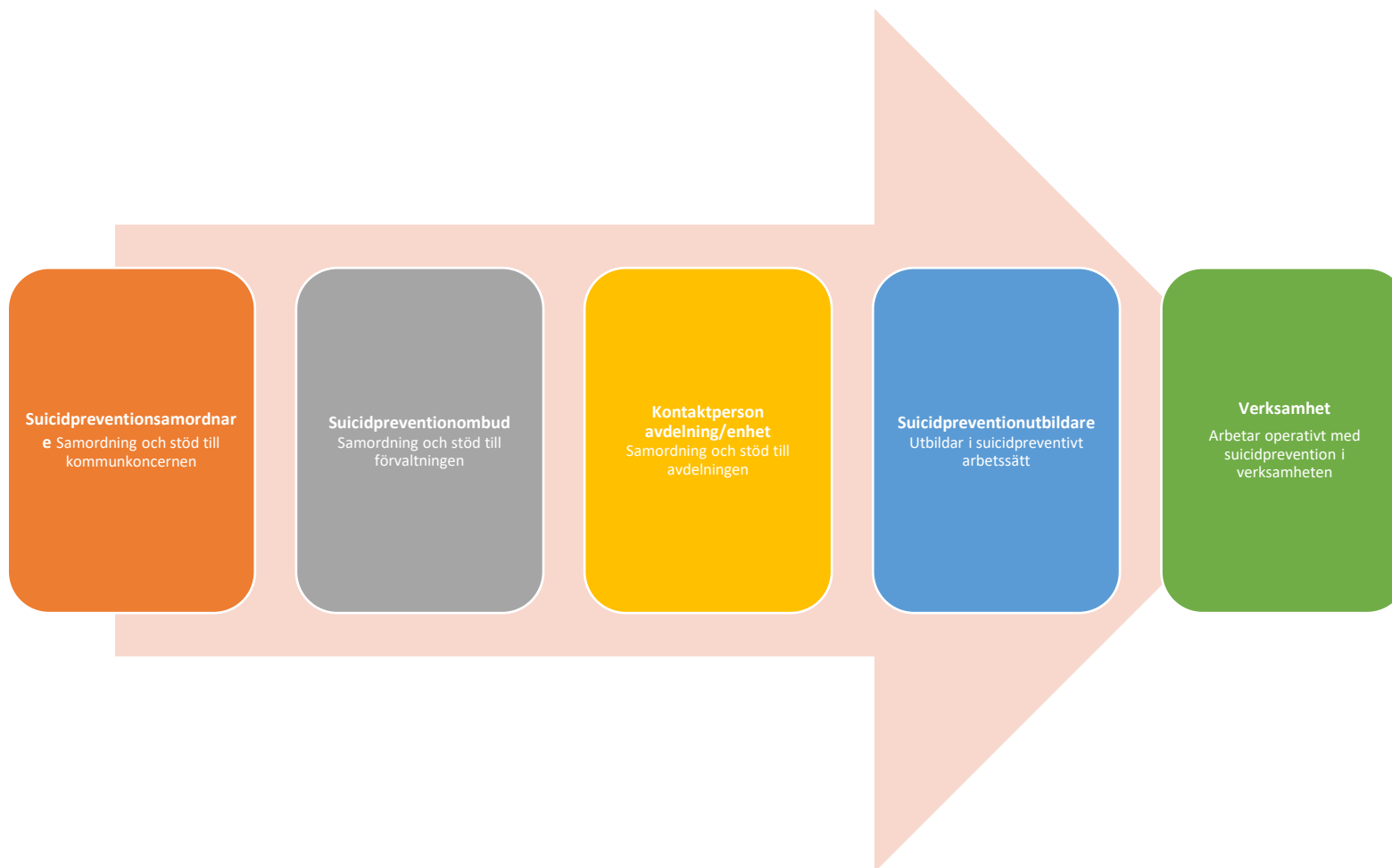
Universell prevention är befolkningsinriktade insatser.

Vägledning suicidpreventivt arbete

Genomförande:

- Brukarinflytande
- Kompetenshöjande insatser
- Stöd- och styrdokument
- Multikomponentstrategi

Väglednings suicidpreventivt arbete



Invånare

Medarbetare

Fysisk miljö

Remissrunda

Utbildningsförvaltningen

Äldreombud

Socialförvaltningen

Uppsala tjej- och transjour

Kulturförvaltningen

NASP

Röda korset

Vård-och omsorgsförvaltningen

Äldreombud

Brukarombud

NSPH

Krisstöd

Region Uppsala

Barnombud

RFSL

Stadsbyggnadsförvaltningen

HR

Funktionsrätt

Arbetsmarknadsförvaltningen

SPES

Diskussionsfråga

Hur kan vi stärka samverkan för ett långsiktigt och hållbart suicidpreventivt arbete i Uppsala utifrån ett jämställdhetsperspektiv?

5. Övriga frågor

Jämställdhetspris 2023

- Jämställdhetsrådet delar ut ett årligt **jämställdhetspris till kommunala verksamheter**
- Nomineringstiden är öppen från 31/10 – 19/12 2022
- På sammanträdet i januari väljer rådet tre finalister och vinnare
- Jämställdhetsrådet delar också ut ett **hedersomnämmande**
- **Vad kan ni som ledamot i rådet göra?**
 - **Under november och december: Uppmuntra kommunala verksamheter att nominera sig till kommunens jämställdhetspris** (ni kommer få mail om detta med länk till nomineringsblanketten)
 - **Inför januari-sammanträdet:** Fundera på vilka personer och/eller verksamheter ni skulle vilja tilldela hedersomnämmandet, beslutas på sammanträdet i januari

6. Nästa möte

Nästa möte 28/11 kl.9:00 – 13:00

- Sätta ramar för eventet 8 mars (utdelning av jämställdhetspriset och hedersomnämnannde 2023)

Inspel och önskemål?

