

A woman with long dark hair, wearing a white t-shirt and blue jeans, stands in the center of a meeting room, pointing towards a wall covered in colorful sticky notes. She is addressing a group of people seated around a table. The room is brightly lit, and the atmosphere appears to be collaborative and professional. The sticky notes on the wall are arranged in several clusters, some in rows and some in more scattered patterns. The people at the table are looking towards the presenter, and some have laptops open in front of them. The overall scene suggests a workshop or a team meeting focused on brainstorming or problem-solving.

Attraktiv arbetsgivare 1: Bättre arbetsmiljö genom jämställdhetsbudgetering

Metodverkstad Forum Jämställdhet. Jönköping 6 februari 2020.

Upplägg för passet...

14.15-15.45

- Introduktion till jämställdhetsbudgetering: Vad och varför?
- Jämställdhetsbudgetering som verktyg i arbetsmiljöfrågor: exempel och övningar.



**SVERIGES
KVINNÖLLOBBY**

VINNOVA
Sveriges innovationsmyndighet

Sveriges Kvinnolobbys arbete med budgetgranskning

- Granskat regeringens budget ur ett jämställdhetsperspektiv i över 10 års tid.
- Erbjuder jämställdhetsgranskningar av budgetar och andra strategidokument samt temadagar, konferenser och utbildningar inom jämställdhetsbudgetering.
- Arrangerar årligen Sveriges största jämställdhetskonferens – Forum Jämställdhet, där jämställdhetsbudgetering alltid är ett viktigt tema.



Vad är jämställdhetsbudgetering?

- Jämställdhetsbudgetering = Jämställdhetsintegrering i mål och budgetprocesser. Inga vattentäta skott!
- Säkerställa att gemensamma resurser fördelas på ett rättvist sätt mellan kvinnor och män, flickor och pojkar samt att de insatser som görs leder till ökad jämställdhet.
- Det handlar både om ekonomiska politik och om styrning och uppföljning av ekonomi och verksamheter.
- Om mål och utgifter är könsblinda/generella är risken stor att mer resurser tillfaller män och pojkar.
- Investera smart för jämställdhet.



Hur kan arbetet organiseras?

- Arbetet bör vara integrerat, d.v.s. utföras av ordinarie funktioner och finnas i ordinarie anvisningar.
- Viktigt att det finns tydlig efterfrågan från ledningen på alla nivåer.
- Politiken ska beställa, förvaltningen ska leverera.
- Kom ihåg att ställa krav på leverantörer av styrnings- och uppföljningssystem!

Hur gör man?

Jämställdhet ska genomsyra *alla* led av processen, från formulering av mål och förslag till fördelning av resurser och uppföljning av verksamhetens resultat.

- Nivå ett = Synliggöra skillnader mellan könen, säkerställa att all individbaserad statistik är könsuppdelad.
- Nivå två = Analysera skillnaderna.
- Nivå tre = Åtgärder för att minska skillnaderna.

Hellre lägre ambitionsnivå med chans till faktisk leverans än stora visioner utan konkreta åtgärder!





Könsuppdelad statistik förbättrar analysen!

Kommunen Gladköping har ett mål att öka tryggheten i kommunen.

Kommunens mål

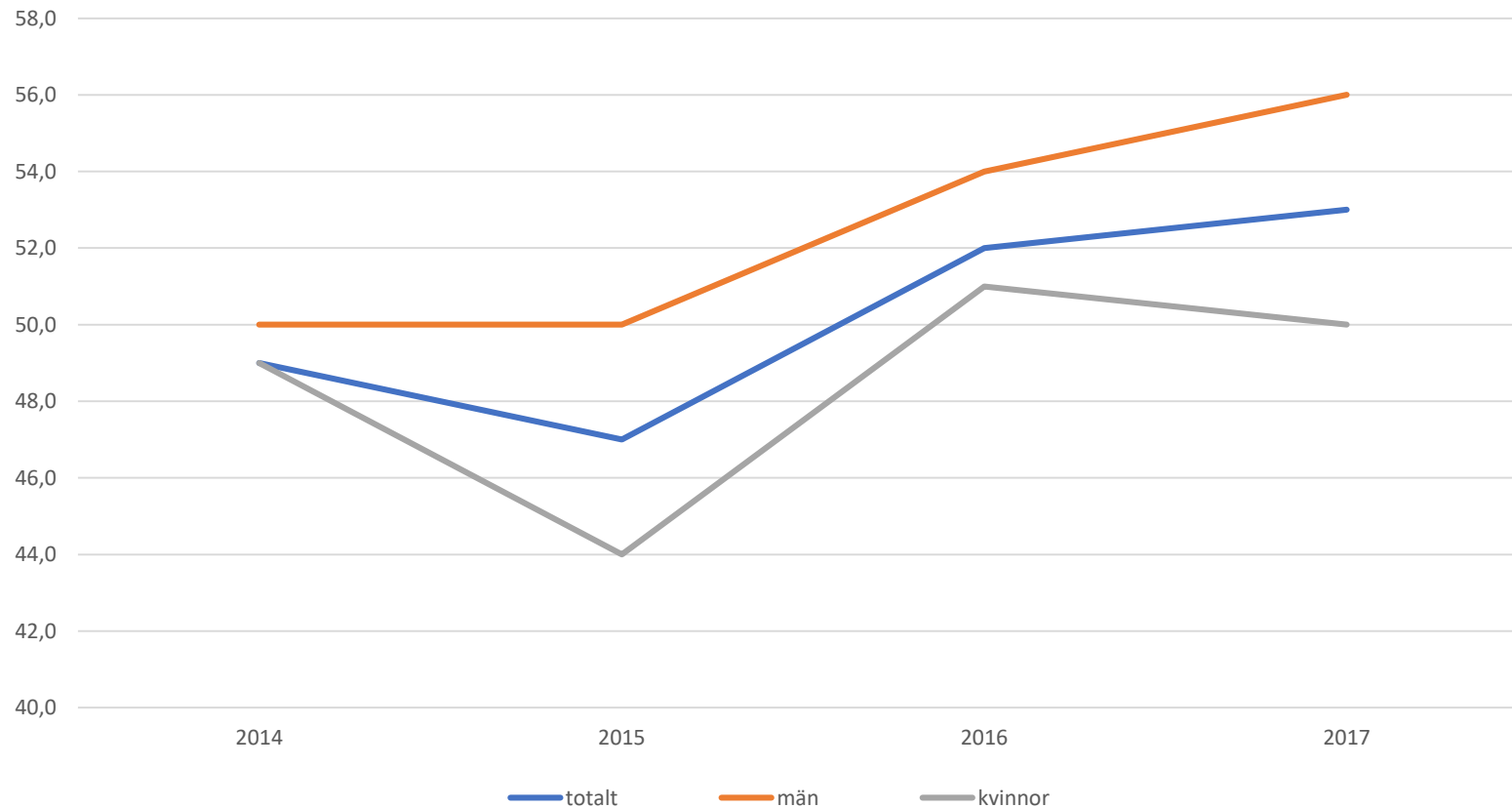
”Kommuninvånarna ska vara trygga”

Kommunen får grönt ljus i årsredovisningen:

Trygghetsindex ökat från 52 till 53. Något färre anmälda stölder och våldsbrott.

Hur såg det ut med könsuppdelade indikatorer?

Trygghetsindex- könsuppdelad



Indexet bestod av följande variabler:

**Hur tryggt och säkert du kan vistas utomhus på kvällar och nätter?*

**Hur trygg och säker du kan känna dig mot hot, rån och misshandel?*

**Hur trygg och säker du kan känna dig mot inbrott i hemmet?*

*Ett nedbrutet index visade att skillnaden var störst när det gällde tryggheten att vistas utomhus.

Kvinnor och mäns arbetsvillkor

- Kvinnor står för två tredjedelar av sjukfrånvaron. Bristen på återhämtning i arbetet betyder mer för kvinnors högre sjukskrivning än bristen på återhämtning på fritiden enligt en ny svensk forskningsstudie från Göteborgs universitet. Även kvinnors ansvar för barn spelar roll.
- I kvinnodominerat arbete är förutsättningarna sämre, riskerna för ohälsa större och sannolikheten högre att arbetstagare slutar till följd av ohälsa eller missnöje (Arbetsmiljöverket). **Skillnaden mellan verksamheter är viktig!**
- Även där kvinnor och män arbetar inom samma organisation eller yrke gör de ofta olika saker, vilket innebär olika såväl fysiska som mentala belastningar.

Tips på nyckeltal inom HR/arbetsmiljö!

Kolada:

- Andel heltid
- Andel tillsvidareanställda
- Sjukfrånvaro
- HME
- Personalerörlighet

Kolada ger möjlighet att dela upp statistik efter kön!

Men tänk gärna **både** kön och verksamhet. Exempelvis vård och omsorg vs. teknisk.

Fler bra mått:

- Andel kv/m bland chefer på olika nivåer, ledningsgrupp
- Antal medarbetare/chef
- Olyckor/arbetsskador
- Arbetstider
- Upplevelse av hälsoproblem, stress osv. (jmfr Arbetsmiljöverket)
- Föräldraledighet/Vab
- Löner (detta ska göras inom ramen för årliga lönekartläggningar)
- Kompetensutvecklingstimmar



Hjälp Ankeborg att jämställdhetsintegrera sin budget/årsredovisning.

Vi har utvecklande, spännande och moderna arbetsplatser med målet: Ankeborg kommun är en attraktiv arbetsgivare.

Resultat: Vi har sammantaget nått målet att vara en attraktiv arbetsgivare.

- Antalet medarbetare med en överenskommen sysselsättningsgrad motsvarande 100 procent i sin grundanställning har ökat.
- Antal sjukdagar per anställd har minskat från 23,44 dagar till 22,64 dagar vilket är en positiv trend.
- Under året har ingen HME-enkät genomförts då detta sker vartannat år, vid genomförandet 2017 ökade värdet dock från 77 till 78.



Hjälp Ankeborg att jämställdhetsintegrera sin budget/årsredovisning.

I årets budget har Ankeborg lagt till att dom ska vara inte bara en attraktiv utan också **jämställd arbetsgivare**.

- Hur tycker ni att dom ska mäta och följa upp detta?
- Är målet bra eller vill ni formulera om det på något sätt?



En bättre arbetsmiljö för kvinnor och män

Varför har kvinnor högre sjukfrånvaro och sämre hälsa än män i Ankeborg?

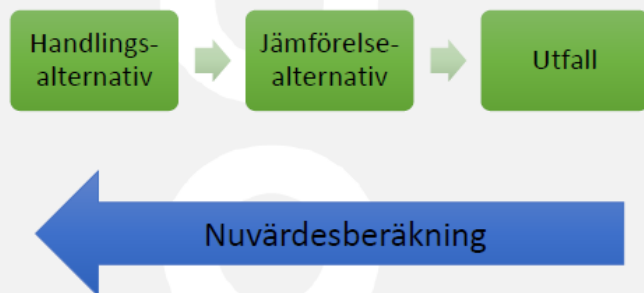
- Vad arbetar kvinnor och män med? Finns det kvinno- och mansdominerade arbetsuppgifter?

- Finns det skillnader mellan kvinno- och mansdominerade verksamheter i hur arbetet är organiserat eller i arbetsvillkoren?
 - Schemaläggning och arbetstider?
 - Möjligheter till återhämtning och raster?
 - Antal medarbetare per chef?

Källa: Arbetsmiljöverket, Genuskollen

Räkna på jämställdhetsvinster!

Att göra något eller inte göra något?



- Jämför handlingsalternativ med icke-handling
- Nuvärdesberäkningar översätter belopp som infaller vid olika tidpunkter
- Kalkylen: nuvärdet (satsa) – nuvärdet (göra ingenting)
- Balans mellan förenkling och realism
- Försiktighetsprincip
- Transparens



Ökad chefstäthet i Ankeborg- en bra investering

Vad är kostnaden för att investera i fler chefer?

- Löner och lönekringskostnader
- Rekrytering och inskolning

Vad är alternativkostnaden för att ha kvar stora personalgrupper?

- Arbetsmiljöproblem
- Hög personalomsättning
- Hög sjukfrånvaro
- Minskad patientnöjdheten och fler olyckor och incidenter i verksamheten

Exempel: minskat antal anställda per chef

En vård- och omsorgsförvaltning med 2000 anställda vill minska antalet medarbetare per chef från 45 till 30. För att uppnå detta måste organisationen anställa 23 nya chefer. Detta innebär en ökning av antalet chefer med 50 %

Vår utgångspunkt:

- Medellönen för medarbetare (ej chefer) 28 400 kronor.
- Enhetschefernas medellön 42 200 kronor.
- Sociala avgifter 38%
- Sjukfrånvaron är 10%, personalomsättningen 12% och andelen med hälso-/arbetsmiljöproblem 55%*.

Vad kostar det att inte göra något?

- **Låg chefstäthet leder till högre sjukfrånvaro:** En dag korttidsfrånvaro kostar i genomsnitt 10% av månadslönen, en dag långtidsfrånvaro kostar 1-1,5% av månadslönen. Detta gäller enbart direkta kostnader
- **Ökade problem med ohälsa, konflikter brist på engagemang:** Arbetsmiljö- och hälsoproblem beräknas enligt forskning innebära som minst 10% produktionsbortfall, dvs minskad effektivitet.
- **Ökad personalomsättning när chefen ansvarar för många anställda:** Personalomsättning ger både direkta rekryteringskostnader, kostnader för inskolning och produktionsbortfall (det tar några månader innan en ny kollega får lika mycket gjort på jobbet)

Källa: Hälsoekonomisk analysverktyg (KI/AFA), Johrén A. Personalekonomi idag m.fl.)

Lönsamt även vid en relativt liten effekt...

Kostnader:	24,9 MKR
Initial kostnad: rekrytering inskolning m.m. av 23 chefer	8,8 MKR
Löpande kostnad: lön och lönekringskostnad för 23 chefer	16,1 MKR
Minskade kostnader:	21,1 MKR
Ökad produktivitet på grund av färre med arbetsmiljö/hälsoproblem (55% → 48%)	8,6 MKR
Minskad sjukfrånvaro från 10 till 9 procent	4,6 MKR
Minskad personalomsättning från 12 till 10 procent	7,9 MKR
Tid till lönsamhet:	2 år innan investeringen är lönsam, därefter 5 MKR intjäning per år

Om ni tänker på er egen organisation tror ni att:

- Satsningar på en mer jämställd arbetsmiljö skulle kunna ge vinster på lång sikt i er organisation? Skulle det vara användbart för er att kunna peka på det?
- Vad skulle det kunna handla om? (färre medarbetare per chef, ta bort delade turer, friare tillgång till företagshälsovårdbättre scheman...?)
- Vilka kostnader finns? Vilka potentiella vinster finns?
- Är det något ni skulle kunna räkna på? Vem i eller utanför organisationen skulle ni behöva hjälp av då?