

ARP-rapport 2021



Innhold

Bakgrunn	3
Om Frelsesarmeen	3
Frelsesarmeens lønnspolitikk	4
Statistikk og kompleksitetsnivåer	4
Nivå 1 - Rutineoppgaver	4
Nivå 2 - Driftsoppgaver	4
Nivå 3 - Drifts og analytiske oppgaver	4
Nivå 4 – Drifts og utviklingsoppgaver	4
Nivå 5 – Analytiske oppgaver og Strategisk oppgaver på organisasjonsnivå	4
Spesielle stillinger	4
Datagrunnlag	4
Tabell 1 – populasjon og kjønnsfordeling innen ulike stillingsnivåer	4
Tabell 2– kjønnsfordeling pr. virksomhetsområde..	5
Tabell 3 – Bruk av midlertidige ansatte	5
Tabell 4 – Bruk av midlertidige ansatte pr. område	5
Tabell 5 – Bruk av midlertidige ansatte fordelt pr. kjønn	6
Tabell 6 - Lønnskartlegging per kjønn	6
Tabell 7 - Kjønnssandel i Frelsesarmeen	6
Tabell 8 - Alder og kjønn i Frelsesarmeen	7
Deltid i Frelsesarmeen	7
Tabell 9 – Gjennomsnittlig stillingsprosent i Frelsesarmeen	7
Tabell 10 – Heltidsstillinger i Frelsesarmeen	7
Tabell 11 – Deltidsstillinger i Frelsesarmeen	8
Deltid og arbeidstid i Frelsesarmeen	9
Tabell 12 – Deltidsstillinger 37,5 timers uke i Frelsesarmeen	9
Tabell 13 – Deltidsstillinger 35,5 timers uke i Frelsesarmeen	9
Tabell 14 – Deltidsstillinger Medlever 48 timers uke i Frelsesarmeen	9
Undersøkelse ansatte vedr. uønsket deltid	10
Datagrunnlag undersøkelse	10
Tabell 15 – Hvor mange ønsker økt stillingsprosent	10
Tabell 16 – Stillingsprosent på ansatte som ønsker økt stilling	10
Tabell 17 – Antall personer som har andre arbeidsgivere	10
Tabell 18 – Antall personer som tar ekstravakter ut over ordinær deltidspersent	10
Foreldrepermisjon per kjønn	11
Tabell 17 – foreldreuttak pr. kjønn i dager/uker	11

Offiserer i Frelsesarmeen.	11
Tabell 18 – Likestillingsstatistikk årsverk og alder - offiserer.	11
Tabell 19 – Likestillingsstatistikk kompleksitetsnivå - offiserer.	11
Likestillingstillingsarbeid i Frelsesarmeen.	12
Aktivitetsplan jf. årsberetning 2020.	12
Dagens praktisering av likestillingsarbeid.	12
Universell utforming.....	13
Universell utforming av bygg – Nybygg og større ombygginger	13
Universell utforming – I eksisterende bygninger	14
Fokuspunkter for det videre arbeidet	14

Bakgrunn

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) er hjemlet i likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

Alle arbeidsgivere har en lovbestemt plikt til å jobbe med likestilling og mot diskriminering, og dokumentere og redegjøre for arbeidet.

Proessen frem mot denne rapporten har vært ledet av en arbeidsgruppe nedsatt av personalavdelingen, med innspill fra både tillitsvalgte og ledelse.

Om Frelsesarmeen

Frelsesarmeen gir styrke for dagen – og håp for i morgen.

Vi er en kristen kirke, bevegelse og organisasjon som arbeider i over 130 land og har til sammen 300 enheter rundt i Norge.

Gjennom rause og inkluderende møteplasser bidrar vi til sosialt engasjement, tilhørighet og tro. Dørene våre er åpne for alle barn, unge, voksne, familier og eldre. En sentral del av arbeidet er tjenester og tilbud for mennesker som lever i fattigdom, ensomhet eller rus, de som sitter i fengsel, er utsatt for omsorgssvikt eller er ofre for menneskehandel og de som er psykisk syke, arbeidsledige eller arbeidsinnvandrere. Frelsesarmeen har vært med å utvikle FNs bærekraftsmål og er en pådriver for å nå dem.

Menneskesyn

Frelsesarmeens menneskesynet kommer blant annet til uttrykk gjennom vår Verdibok. Der heter det blant annet:

Alle mennesker er like verdifulle, fordi menneskets verdi er gitt utenfra – av Gud.

Alle mennesker har mulighet til forandring, utvikling og vekst.

Den internasjonale Frelsesarmeen har også utgitt uttalelser om utvalgte etiske tema. I uttalelsen om nedsatt funksjonsevne, heter det blant annet:

Alle mennesker er skapt i Guds bilde og har samme iboende verdi. Derfor ser Frelsesarmeen forskjellighet som noe verdt å feire, og søker å behandle alle mennesker med verdighet og respekt.

Mange mennesker over hele verden opplever diskriminering på grunn av funksjonshemninger.

Diskrimineringen spenner fra stigma eller negative holdninger til dyp, innebygd og strukturell ekskludering. Frelsesarmeens respons er å gå ut over de nasjonale juridiske minimumskrav og å gjøre det mulig for personer med nedsatt funksjonsevne å være fullt inkludert og leve ut sitt fulle potensiale.

Uttalelsene er i sin helhet tilgjengelige fra www.frelsesarmeen.no/etiskrad

Frelsesarmeens lønnspolitikk

Lønnspolitikken er forankret i Frelsesarmeens verdigrunnlag. Lønn er et viktig incentiv som en del av Frelsesarmeens personalpolitikk. Lønnsfastsettelse og lønnsutvikling skal være viktige verktøy for å beholde og rekruttere dyktige medarbeidere. Frelsesarmeen skal ikke være lønnsledende, men ha konkurransedyktig lønn. Lønnspolitikken skal fremme likestilling.

Statistikk og kompleksitetsnivåer

Lønssystemet bygger på en vurdering av kompleksitet i alle stillingene Frelsesarmeen har. Det er viktig å ha forståelse for at kompleksitet omhandler mange sider av en stilling (se beskrivelse av ulike nivåer). Det handler ikke først og fremst om utdanningsnivå eller plass i organisasjonskartet, men disse elementene vil være deler av kompleksiteten i en stilling. Under følger kompleksitetsnivåene som denne redegjørelsen tar utgangspunkt i:

Nivå 1 - Rutineoppgaver

Medarbeider 1, vaktmester 1, Renholder, sekretær 1.

Nivå 2 - Driftsoppgaver

Medarbeider 2, Vaktmester 2, Servicemedarbeider, Sekretær 2, Miljøarbeider, Erfaringskonsulent, barneveileder, konsulent 2, Husholdleder med flere.

Nivå 3 - Drifts og analytiske oppgaver

Konsulent 3, Designer, Journalist, rådgiver 3, Leder 3, Barnehagelærer, Pedagogisk leder, Miljøterapeut, Sykepleier, Koordinator med flere.

Nivå 4 – Drifts og utviklingsoppgaver

Konsulent 4, leder 4, Avdelingsleder, Rådgiver 4, Adm.leder, Internrevisor, Fagkonsulent, forsker med flere.

Nivå 5 – Analytiske oppgaver og Strategisk oppgaver på organisasjonsnivå.

Daglig leder/Enhetsleder, Faglig leder, Kommunikasjonsleder, Leder 5, Regionleder, Rektor, Seksjonsleder, Sosialsjef og Økonomisjef.

Spesielle stillinger.

Gjennom avtaler med det offentlige vil det være krav til spesifikk kompetanse for å få godkjenning til å drifte. Stillinger i denne gruppen er Psykolog, Psykologspesialist, lege, tannlege og overlege.

Datagrunnlag.

All data er hentet fra Frelsesarmeens lønns- og personal-system. Total populasjon er på 1.193 personer. Offiserer er ikke hensyntatt da disse er omfattet av et separat reglement og lønssystem (se eget kapittel). Av hensyn til personvern vil noen tabeller være aggregert til større grupper. Se under for oversikt over populasjon/antall innenfor hvert kompleksitetsnivå:

Tabell 1 – populasjon og kjønnsfordeling innen ulike stillingsnivåer.

Kompleksitetsnivå 	Kvinne	Mann	Totalsum
Nivå 1	30	30	60
Nivå 2	212	240	452
Nivå 3	398	149	547
Nivå 4	32	20	52
Nivå 5	41	24	65
Spesielle stillinger	9	8	17
Totalsum	722	471	1 193

Tabell 2– kjønnsfordeling pr. virksomhetsområde..

Område	Mann	Kvinne	
Frelsesarmeen	36.2 %	63.8 %	(fordelt på årsverk)
Frelsesarmeen	39.0 %	61.0 %	(fordelt på antall ansatte)
Rusomsorgen	40.9 %	59.1 %	(fordelt på årsverk)
Rusomsorgen	36.2 %	63.8 %	(fordelt på antall ansatte)
Barne- og familievern	29.8 %	70.2 %	(fordelt på årsverk)
Barne- og familievern	33.0 %	67.0 %	(fordelt på antall ansatte)
Barnehager	12.5 %	87.5 %	(fordelt på årsverk)
Barnehager	12.0 %	88.0 %	(fordelt på antall ansatte)
Velferd og Utvikling	36.3 %	63.7 %	(fordelt på årsverk)
Velferd og Utvikling	46.9 %	53.1 %	(fordelt på antall ansatte)
Programavdeling/menigheter	33.4 %	66.6 %	(fordelt på årsverk)
Programavdeling/menigheter	36.9 %	63.1 %	(fordelt på antall ansatte)
Lederkontoret	37.7 %	62.3 %	(fordelt på årsverk)
Lederkontoret	39.4 %	60.6 %	(fordelt på antall ansatte)

Tabell 3 – Bruk av midlertidige ansatte.

Kompleksitetsnivå	Antall ansatte	Årsverk 31.12.2021
Nivå 1	13	7.2
Nivå 2	77	38.7
Nivå 3	99	74.1
Nivå 4, Nivå 5 og spesielle stillinger	7	4.9
Totalsum	196	124.9

Frelsesarmeen har en rekke tiltak som er støttet av årlige tilskuddsmidler og har derfor en rekke stillinger som derfor må vurderes årlig.

Tabell 4 – Bruk av midlertidige ansatte pr. område.

Område	Antall ansatte	Årsverk 31.12.2021	* Eier fast stilling
Barne- og familievern	44	30.6	17
Korps/Program	49	23.2	
Rusomsorg	95	63.9	15
Eldreomsorg/HK/Velferd og utvikling.	8	7.2	
Alle områder	196	124.9	32

* 32 ansatte som har en midlertidig stilling, men som eier en annen fast stilling.

Andel midlertidige stillinger uten ansatte som eier fast stilling er 164 ansatt.

Tabell 5 – Bruk av midlertidige ansatte fordelt pr. kjønn..

Midlertidig ansatte pr. kjønn Frelsesarmeen alle virksomhetsområder		
Kompleksitetsnivå	Andel kvinner	Andel Mann
Nivå 1	46 %	54 %
Nivå 2	45 %	55 %
Nivå 3	69 %	31 %
Nivå 4	75 %	25 %
Nivå 5	100 %	0 %
Spesielle stillinger	100 %	0 %
Totalsum	59 %	41 %

Tabell 6 - Lønnskartlegging per kjønn

Lønnsnivå Frelsesarmeen alle virksomhetsområder.		
(Over/under snittlønn)		
Kompleksitetsnivå	Kvinne	Mann
Nivå 1	1.17 %	-1.13 %
Nivå 2	0.28 %	-0.25 %
Nivå 3	0.05 %	-0.14 %
Nivå 4	-1.48 %	2.37 %
Nivå 5	0.26 %	-0.45 %
Spesielle stillinger	-11.32 %	12.74 %
Totalsum	1.25 %	-1.91 %

Aldersmessige forskjeller skaper noe variasjoner under gruppen nivå 1. Kan forklares ved at menn har lavere alder og ansiennitet (-3,41%) i nivå enn kvinner 3,53%). (tabell 8)

Aldersmessige forskjeller skaper noe variasjoner under gruppen nivå 4. Kan forklares ved at menn har høyere alder og ansiennitet (+7,22%) i nivå enn kvinner (-4,51%). (tabell 8)

Aldersmessige forskjeller skaper store variasjoner under gruppen spesielle stillinger. Menn har høyere alder og ansiennitet (+24,94%) enn kvinner (-22,17%). Snittalderen for kvinner i denne gruppen ligger på 36 år, mens snittalderen for menn ligger på 57 år. (tabell 8)

Tabell 7 - Kjønnssandel i Frelsesarmeen.

Kjønnssandel Frelsesarmeen alle virksomhetsområder.		
Kompleksitetsnivå	Andel kvinner	Andel Mann
Nivå 1	49 %	51 %
Nivå 2	47 %	53 %
Nivå 3	73 %	27 %
Nivå 4	62 %	38 %
Nivå 5	63 %	37 %
Spesielle stillinger	53 %	47 %
Totalsum	61 %	39 %

Tabell 8 - Alder og kjønn i Frelsesarmeen.

Kompleksitetsnivå	Snittalder kvinne	Snittalder menn	Snittalder begge kjønn	Kvinner over+/under snittalder	Menn over+/under snittalder
Nivå 1	48.4	45.2	46.8	3.53 %	-3.41 %
Nivå 2	46.1	46.4	46.3	-0.37 %	0.32 %
Nivå 3	40.0	43.4	40.9	-2.19 %	5.89 %
Nivå 4	43.9	49.3	46.0	-4.51 %	7.22 %
Nivå 5	53.0	49.3	51.6	2.59 %	-4.42 %
Spesielle stillinger	35.7	57.3	45.8	-22.17 %	24.94 %
Totalsum	43.0	45.8	44.1	-2.54 %	3.90 %

Deltid i Frelsesarmeen.

Arbeidsgiverne skal, hvert annet år, gjøre en kartlegging av bruken ufrivillig deltid. Med ufrivillig deltid menes deltidsarbeid der stillingsinnehaver ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer. Dersom det avdekkes ufrivillig deltidsarbeid, skal arbeidsgiver finne årsakene til dette og iverksette tiltak og i tillegg evaluere resultatene. Arbeidsgiver må kunne dokumentere at dette er gjort. Redegjørelsen for 2021 er første steg i dette arbeidet og vil danne grunnlag for fremtidige tiltak.

Tabell 9 – Gjennomsnittlig stillingsprosent i Frelsesarmeen.

Tabellen inkluderer ansatte i 100% stilling.

Kompleksitetsnivå	Antall ansatte kvinner	Gjennomsnitt stillingsprosent kvinner	Antall ansatte menn	Gjennomsnitt stillingsprosent menn	totalt antall ansatte	Gjennomsnitt stillingsprosent alle ansatte
Nivå 1	30	39 %	30	55 %	60	47 %
Nivå 2	212	53 %	240	54 %	452	53 %
Nivå 3	398	79 %	149	74 %	547	78 %
Nivå 4	32	91 %	20	93 %	52	92 %
Nivå 5	41	98 %	24	93 %	65	96 %
Spesielle stillinger	9	74 %	8	45 %	17	60 %
Totalsum	722	71 %	471	64 %	1 193	68 %

Tabell 10 – Heltidsstillinger i Frelsesarmeen.

Kompleksitetsnivå	Antall ansatte kvinner	Antall ansatte menn	totalt antall ansatte
Nivå 1 og nivå 2	40	54	94
Nivå 3	221	79	300
Nivå 4	26	17	43
Nivå 5 og spesielle stillinger	44	22	66
Totalsum	331	172	503

Tabell 11 – Deltidsstillinger i Frelsesarmeen.

Kompleksitetsnivå	Antall ansatte kvinner	Gjennomsnitt stillingsprosent kvinner	Antall ansatte menn	Gjennomsnitt stillingsprosent menn	totalt antall ansatte	Gjennomsnitt stillingsprosent alle ansatte
Nivå 1	28	35 %	21	35 %	49	35 %
Nivå 2	174	42 %	195	44 %	369	43 %
Nivå 3	177	54 %	70	45 %	247	51 %
Nivå 4, Nivå 5 og spesielle stillinger	12	48 %	13	42 %	25	45 %
Totalsum	391	47 %	299	43 %	690	45 %

Tabellen inkluderer ikke ansatte i 100% stilling.

Deltid og arbeidstid i Frelsesarmeen.

Tabell 12 – Deltidsstillinger 37,5 timers uke i Frelsesarmeen.

Av totalt 613 faste ansatte i 37,5 timers uke er det 287 ansatte som ikke har en 100% stilling. Disse 287 har en gjennomsnittlig stillingsprosent på **43%** (se under).

Ordinær arbeidstid 37.5 timer pr. uke			
Kompleksitetsnivå	Gjennomsnittlige stillingsprosent kvinner	Gjennomsnittlige stillingsprosent Menn	Gjennomsnittlige stillingsprosent Alle ansatte
Nivå 1	34 %	35 %	35 %
Nivå 2	43 %	38 %	40 %
Nivå 3	54 %	42 %	50 %
Nivå 4	53 %	50 %	52 %
Nivå 5	50 %	47 %	48 %
Spesielle stillinger	41 %	37 %	39 %
Totalsum	46 %	39 %	43 %

Tabell 13 – Deltidsstillinger 35,5 timers uke i Frelsesarmeen.

Av totalt 526 faste ansatte i 35,5 timers uke er det 391 ansatte som ikke har en 100% stilling. Disse 391 har en gjennomsnittlig stillingsprosent på **46%** (se under).

Nedsatt arbeidstid 35.5 timer pr. uke.			
Kompleksitetsnivå	Gjennomsnittlige stillingsprosent kvinner	Gjennomsnittlige stillingsprosent Menn	Gjennomsnittlige stillingsprosent Alle ansatte
Nivå 1	81 %	40 %	60 %
Nivå 2	40 %	44 %	42 %
Nivå 3	53 %	47 %	52 %
Totalsum	47 %	45 %	46 %

Tabell 14 – Deltidsstillinger Medlever 48 timers uke i Frelsesarmeen.

Av totalt 51 faste ansatte i medleverturnus er det 10 ansatte som ikke har en 100% stilling. Disse 10 har en gjennomsnittlig stillingsprosent på **88%** (se under).

Medleverturnus			
Kompleksitetsnivå	Gjennomsnittlige stillingsprosent kvinner	Gjennomsnittlige stillingsprosent Menn	Gjennomsnittlige stillingsprosent Alle ansatte
Nivå 2	90 %	89 %	89 %
Nivå 3	88 %	0 %	88 %
Totalsum	88 %	89 %	88 %

Det er 3 ansatte, hvorav 2 jobber deltid, som går i døgnkontinuerlig turnus med nedsatt arbeidstid til 33,6 timer pr. uke. Disse er ikke en del av denne oversikten.

Undersøkelse ansatte vedr. uønsket deltid.

Datagrunnlag undersøkelse.

647 ansatte har fått undersøkelsen, 225 (35%) ansatte har besvart. Offiserer er ikke hensyntatt da disse er omfattet av et separat reglement og lønssystem (se side 11). 13 ansatte har i dag ikke deltidsstilling og 1 ønsker redusert stilling og disse er derfor tatt ut av undersøkelsen. Total populasjon i videre analyse er derfor 211. Av populasjonen er det 39% menn og 61% kvinner som har besvart. Dette er tilsvarende kjønnsfordeling som antall ansatte på konsernnivå (se tabell 2).

Tabell 15 – Hvor mange ønsker økt stillingsprosent.

Beholde nåværende stillingsstørrelse	Øke til ca. 100% stilling	Øke til ca. 80% stilling	Øke til ca. 60% stilling	Øke til ca. 40% stilling	Totalsum
100	57	24	14	16	211

Det er 53% (111) av populasjonen som ønsker å øke sin stilling. Av disse er det kun 27% som ønsker å øke til 100% stilling. Av populasjonen på 111 som ønsker økt stillinger er det følgende fordeling av dagens stillingsprosent.

Tabell 16 – Stillingsprosent på ansatte som ønsker økt stilling.

	80-99%	60-79%	40-59%	20-39%	Under 20%	Totalsum
Antall	17	19	34	23	18	111

Viktig å merke seg at ingen i Frelsesarmeens barnehager som pr. i dag, jf. undersøkelsen (lav besvarelse), som ønsker økt stilling.

Tabell 17 – Antall personer som har andre arbeidsgivere.

Antall personer som har andre arbeidsgivere	Beholde nåværende stillingsstørrelse	ca. 100%	ca. 80% stilling	ca. 60% stilling	40% stilling	Totalsum
ja	42	19	11	5	11	88
nei	52	34	11	9	4	110
Ønsker ikke å svare	1	1			1	3
Har ikke svart på spørsmålet	5	3	2			10
Totalsum	100	57	24	14	16	211

Av 111 ansatte (53%) er det 46 (41,4%) som har svart at de har andre arbeidsgivere enn Frelsesarmeen og ønsker økt stillingsprosent.

Tabell 18 – Antall personer som tar ekstravakter ut over ordinær deltidsprosent.

	80-99%	60-79%	40-59%	20-39%	Under 20%	Totalsum
Ja, Ekstravaktene utgjør mindre en ca. 10% stilling siste år.	10	5	7	6	3	31
Ja, Ekstravaktene utgjør mellom 10-20% stilling siste år.	4	6	10	8	4	32
Ja, Ekstravaktene utgjør over 20% stilling siste år.		5	9	6	8	28
Nei	3	3	8	3	3	20
Totalsum	17	19	34	23	18	111

28 (25,2%) av ansatte som ønsker økt stillingsprosent har i dag ekstravakter som utgjør over 20% stilling siste år.

Foreldrepermisjon per kjønn

Ved fødsel er stønadsperioden 245 stønadsdager (49 uker) med full sats eller 295 stønadsdager (59 uker) med redusert sats. Stønadsperioden etter fødselen er 230 stønadsdager (46 uker) med full sats eller 280 stønadsdager (56 uker) med redusert sats.

Stønadsperioden kan deles mellom foreldrene når begge fyller vilkårene for rett til foreldrepenger etter § 14-6. Når foreldrene velger full sats, er 15 uker forbeholdt faren (fedrekvoten) og 15 uker forbeholdt moren (mødrekvoten). Disse ukene er unntatt fra deling, se § 14-12. Tilsvarende er 19 uker forbeholdt hver av foreldrene når de velger redusert sats.

Datagrunnlaget er 92 personer i perioden 2020 til 2022 (inkludert planlagte foreldrepermisjoner). Grunnlaget for å ikke velge fra 01.01.2021 til 31.12.2021 er at uttakene er over flere årspersoder. Dvs. at statistikkgrunnlaget blir mer relevant ved uttak over lengre uttaksperioder.

Tabell 17 – foreldreuttak pr. kjønn i dager/uker.

Full sats/gradert sats	Gjennomsnitt antall dager	Gjennomsnitt antall uker	Antall personer
Foreldreperm. 100 %	209	30	73
Kvinne	231	33	50
Mann	162	23	23
Foreldreperm. 80%	183	26	18
Kvinne	205	29	11
Mann	148	21	7
Totalsum	204	29	91

Offiserer i Frelsesarmeen.

Frelsesarmeens offiserer har 100% like lønns- og arbeidsvilkår mellom kjønnene. Det differensieres kun på ansiennitet. Lederposisjoner fordeles jevnt mellom kjønnene. Av 138 i fast ansettelse er det kun 4 kvinner og 1 mann som har deltidsstilling. De dette gjelder er 2 av 5 over 67 år.

Tabell 18 – Likestillingsstatistikk årsverk og alder - offiserer.

Kjønn	Antall årsverk	Kjønnsfordeling	Antall ansatte	Gjennomsnittlig stillingsprosent	Gjennomsnitt av Alder
Kvinne	81.4	60.1 %	83	98.1 %	53.6
Mann	54.2	39.9 %	55	98.5 %	54.3
Sum	135.6		138		53.8

Tabell 19 – Likestillingsstatistikk kompleksitetsnivå - offiserer.

Kompleksitetsnivå	Kvinne	Mann	Totalsum	Andel kvinne	Andel Mann
Nivå 3	17	11	28	61 %	39 %
Nivå 4	51	40	91	56 %	44 %
Nivå 5	11	8	19	58 %	42 %
Totalsum	79	59	138	57 %	43 %

Offiserer i Frelsesarmeen, uansett stilling, forventes å kunne forkynne i tråd med Frelsesarmeens troslære og internasjonale prinsipper. Diskrimineringslovens unntaksbestemmelse om lovlig forskjellsbehandling vil derfor kunne gjelde for denne gruppen.

Likestillingstillingsarbeid i Frelsesarmeen.

Aktivitetsplan jf. årsberetning 2020.

Frelsesarmeen vil årlig:

- Gjennomgå dokumentasjon og redegjørelser for virksomhetens likestillingsarbeid via årlige medarbeider undersøkelser, lønnsanalyser mm.
- Komme med råd og forslag til forbedringstiltak.
- Gjennomføre oppfølgingsbesøk i virksomhetene om nødvendig.

Frelsesarmeen ønsker i tillegg et konstruktivt samarbeid med tillitsvalgte i arbeidet med ARP.

Virksomhetene i FA har ulike utfordringer jf. likestillingsspørsmål.

I forbindelse med ARP-redegjørelsen har ledere for alle virksomhetsområdene besvart en rekke spørsmål som berører blant annet risiko for diskriminering, virksomhetsvise aktiviteter, handlingsplaner m.v..

Under følger en sammenstilling av hvordan dette arbeidet gjøres i Frelsesarmeen i dag. Noe vil være på overordnet nivå og noe vil eksemplifiserer fra enkelte virksomhetsområder.

Dagens praktisering av likestillingsarbeid.

Frelsesarmeens (Heretter FA) verdibok benyttes aktivt ved ansettelser som en del av arbeidsavtalen og legger vekt på FAs oppdrag som bl.a. handler om å møte alle menneskelige behov uten diskriminering. Det er alltid en risiko for diskriminering, og ved å erkjenne dette, kan man jobbe bevisst med å unngå dette. Det er et sterkt fokus på å skape like lønns- og arbeidsforhold. Samt livsfasepolitikk som for eksempel foreldrepermisjon.

Under ansettelsesprosessen/intervju er det et standard spørsmål om det er behov for tilrettelegging på arbeidsplassen eller om det er noen forhold som ikke har vært snakket om og som vedkommende ønsker dele.

Som det følger av det generelle bildet for FA er det et sterkt fokus for å øke mangfoldet av medarbeidere. FA barnehager har MIB-nettverket (Menn I Barnehager) som brukes aktivt i dette arbeidet. Det prioriteres ved vikarbruk og har et særlig fokus ved ansettelser og ved mulige avganger.

FA barne- og familievern, er også ett virksomhetsområde som trenger flere menn. Dette ut fra at ansattgruppen skal speile beboergruppen av barn/ungdom . I utlysninger bes det ofte om at menn søker, da dette er ønsket i forhold til kjønnsbalanse.

Det jobbes aktivt med inkluderende eldreomsorg der (Skeiv eldreomsorg) legning, etnisitet, kjønnsidentitet, alder m.v. ikke skal ha noen betydning for arbeidsforholdet.

Over år har vi bevisst søkt etter variasjon og bredde i utdanning, nasjonalitet/språk, alder, kjønn, og tidligere kjennskap og tilknytning til organisasjonen, samt ulik grad av tidligere tilknytning til arbeidslivet.

Bredde i personalet, bidrar til å styrke innsatsen på mange områder. I f.eks. Fengselsarbeidet og på Slumstasjonen er det stor fordel med ulike språk- og kulturforståelse. I stab på Hovedkvarteret er vi spesielt opptatt av tverrfaglighet, slik at arbeidet og samholdet styrkes på tvers.

Personlig egnethet er viktig ved alle ansettelser i Frelsesarmeen. Siden personlig egnethet ikke er ett rent objektivt kriterium, kan det være en risiko for diskriminering ved ansettelser hvor personlig egnethet blir prioritert/sterkt vektlagt.

I rekrutteringsprosessen kan vi bli flinkere til å differensiere på type stillinger hvor for eksempel nedsatt funksjonsevne er lite forenlig med stillingens innhold, oppgaver og gjøremål. Andre stillinger kan fint besettes av personer med nedsatt funksjonsevne og dette kan med fordel opplyses om i utlysningstekst.

Seksjon velferd og utvikling har arrangert nasjonal inkluderingskonferanse i FA 3 år på rad (før korona). Her er tema Økt kunnskap om inkludering og praktisk tilnærming - med gode foredragsholdere og gruppearbeid. Det viser en vilje til å tenke inkludering og redusere barrierer for deltakelse i våre tiltak.

Virksomheten RUS gjennomfører årlig MTU (Medarbeider Tilfredshets Undersøkelse) hvor et bredt område av arbeidsmiljøet berøres. Undersøkelsen har bl.a. «mobbing» som eget fokusområde, her er også seksuell trakassering del av spørsmålene vi stiller. For tiltak med positive svar på temaet «mobbing» følges disse spesielt opp av lokal ledelse og administrasjon.

Det gjøres egne risikovurderinger lokalt i forhold til psykososialt arbeidsmiljø så vel som fysisk arbeidsmiljø.

Gjennomføring av risikovurdering er nedfelt i Handlingsplan og kommer til praktisk utførelse i tiltakenes HMS årshjul.

Det er ønskelig for alle virksomheter at vi har minst mulig deltidsstillinger. Samtidig er det vanskelig å unngå dette dersom ulike vaktordninger i turnus skal innfris. Det er også en virkelighet at svært mange ansatte ønsker å jobbe redusert fremfor heltid da det passer de bedre både sosialt og ofte også fysisk.

Universell utforming

Frelsesarmeen internasjonalt har flere såkalte Positional statements eller uttalelser om organisasjonens holdninger innen ulike etiske og praktiske spørsmål. En av disse uttalelsene – som kom i 2021 - handler om tilrettelegging for og inkludering av mennesker med nedsatt funksjonsevne. Den begynner slik:

“Alle mennesker er skapt i Guds bilde og har samme iboende verdi. Derfor ser Frelsesarmeen forskjellighet som noe verdt å feire, og søker å behandle alle mennesker med verdighet og respekt.

Frelsesarmeen bør derfor søke å gå lenger enn nasjonale krav og retningslinjer for best mulig å kunne legge til rette for at mennesker med funksjonsnedsettelse skal kunne føle seg fullt ut inkludert.”

Når Frelsesarmeen internasjonalt gir slike føringer til sine organisasjoner rundt om i verden gjør det at også Frelsesarmeen i Norge setter fornyet fokus på at inkludering av mennesker med funksjonsnedsettelse er noe vi skal bli bedre på. Det betyr ikke at vi ikke tidligere har hatt fokus på det, men at det kommer høyere opp på dagsordenen.

Universell utforming av bygg – Nybygg og større ombygginger

Frelsesarmeens bygninger er organisert i et heleiet datterselskap Frelsesarmeens eiendommer as (FEAS). Ved nybygg og større ombygginger kommer universell utforming inn som en naturlig del av kravspesifikasjonen som følger av byggeforskriftene og Teknisk forskrift.

Frelsesarmeen eier også en rekke gamle bygg som ikke er bygget med krav om universell utforming. Dette blir da et tema når vurderinger skal gjøres om fremtidig bruk av disse byggene. Manglende universell utforming blir ofte en av driverne for å planlegge og gjennomføre en rehabilitering av mindre tidsmessige bygninger. Eller – en driver for å avvikle bygningen og finne en ny lokasjon.

Universell utforming – I eksisterende bygninger

Med en bygningsmasse på over 250 bygninger hvor de fleste er oppført før 1980 er det et stort antall bygg hvor den universelle utformingen ikke er optimal. Utbedringer gjøres også i eksisterende bygg, da ofte som følge av lokale behov fra virksomheten som bruker bygget. En menighet kan ha medlemmer med funksjonsnedsettelse, det kan være ansatte eller beboere på institusjoner som krever at det gjøres tilpasninger i form av ramper, trappeheiser, HC-toaletter og så videre. FEAS er da som byggeier den instansen som tar disse oppgraderingskostnadene.

Årlig bruker Frelsesarmeens eiendommer as totalt 30-50 millioner på oppgraderinger av eksisterende bygningsmasse. Lokale budsjetter er ofte en begrensende faktor, men universell utforming har prioritet. Både fordi det er viktig og fordi det er et ønske fra brukerne av byggene.

Fokuspunkter for det videre arbeidet

1. Utarbeide generelle retningslinjer for å hindre diskriminering og fremme likestilling i hele Frelsesarmeen.
2. Utarbeide retningslinjer for å redusere bruk av uønsket deltid i hele Frelsesarmeen.
3. Gjennomgå midlertidige stillinger årlig for å vurdere muligheten for å opprette faste stillinger.
4. Opprette fokusgruppe for mangfold. Fokusgruppen bør være uformell og ha en rådgivende funksjon overfor Frelsesarmeens ledelse.
5. Se på alternative turnusordninger for å øke gjennomsnittlig stillingsprosent. Det bør vurderes å opprette en tverrfaglig arbeidsgruppe, på tvers av Frelsesarmeens virksomhetsområder, som kan ha ett særlig fokus på deltid vs. heltid.

Arbeidet gjøres i samarbeid med ledelse og tillitsvalgte. Arbeidet ledes av Frelsesarmeens personalavdeling.

