

ARP-rapport 2023



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 og totalt.	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 - kompleksitetsnivå.	7
Tabell 8 - Alder og kjønn i Frelsesarmeen.....	7
Deltid i Frelsesarmeen.	7
Tabell 9 – Gjennomsnittlig stillingsprosent i Frelsesarmeen.	7
Tabell 10 – Heltidsstillinger i Frelsesarmeen.	8
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.	9
Datagrunnlag undersøkelse.	9
Kommentarer fra de ansatte i undersøkelsen:	10
Tabell 15 – Hvor mange ønsker økt stillingsprosent.....	10
Tabell 17 – Antall personer som har andre arbeidsgivere.	11
Tabell 18 – Antall personer som tar ekstravakter ut over ordinær deltidspersent.	11
Foreldrepermisjon per kjønn	12
Tabell 17 – foreldreuttak pr. kjønn i dager/uker.	12

Offiserer i Frelsesarmeen.	12
Tabell 18 – Likestillingsstatistikk årsverk og alder - offiserer.....	12
Likestillingstillingsarbeid i Frelsesarmeen.....	13
Aktivitetsplan jf. årsberetning 2023.....	13
Dagens praktisering av likestillingsarbeid.....	13
Frelsesarmeens mangfolds- og inkluderingsplakat.	14
Universell utforming	14
Universell utforming av bygg – Nybygg og større ombygginger	14
Universell utforming – I eksisterende bygninger	15
Fokuspunkter for det videre arbeidet og foreløpig status (til diskusjon før publisering) Feil! Bokmerke er ikke definert.	

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 1.533 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.

Antall av Ansatte			
Kompleksitetsnivå	Kvinne	Mann	Totalsum
Nivå 1	29	26	55
Nivå 2	289	278	567
Nivå 3	557	164	721
Nivå 4	50	24	74
Nivå 5	65	32	97
Spesielle stillinger	12	7	19
Totalsum	1002	531	1533

Tabell 2– kjønnsfordeling pr. virksomhetsområde og totalt.

Kjønnsfordeling antall ansatte		
Område	Kvinne	Mann
BFV	67,8 %	32,2 %
BHG	84,3 %	15,7 %
Eldreomsorg	74,4 %	25,6 %
HK	65,6 %	34,4 %
Program	72,4 %	27,6 %
RUS	60,4 %	39,6 %
VFU	53,1 %	46,9 %
Totalsum	65,4 %	34,6 %

Kjønnsfordeling årsverk		
Område	Kvinne	Mann
BFV	71,8 %	28,2 %
BHG	84,6 %	15,4 %
Eldreomsorg	77,7 %	22,3 %
HK	64,4 %	35,6 %
Program	75,9 %	24,1 %
RUS	62,3 %	37,7 %
VFU	57,8 %	42,2 %
Totalsum	67,9 %	32,1 %

Tabell 3 – Bruk av midlertidige ansatte.

Kompleksitetsnivå	Antall ansatte	Antall årsverk
Nivå 1	12	5,9
Nivå 2	78	48,2
Nivå 3	64	47,2
Nivå 4	4	2,7
Nivå 5	5	4,4
Totalsum	163	108,4

* 53 ansatte på Kongsberg akuttinntak er ikke tatt med i beregningen grunnet midlertidig avtale med UDI.

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	Antall årsverk
BFV	24	15,6
BHG	12	12,0
Eldreomsorg	3	2,2
HK	12	8,8
Program	54	28,3
RUS	47	31,5
VFU	11	9,9
Totalsum	163	108,4

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

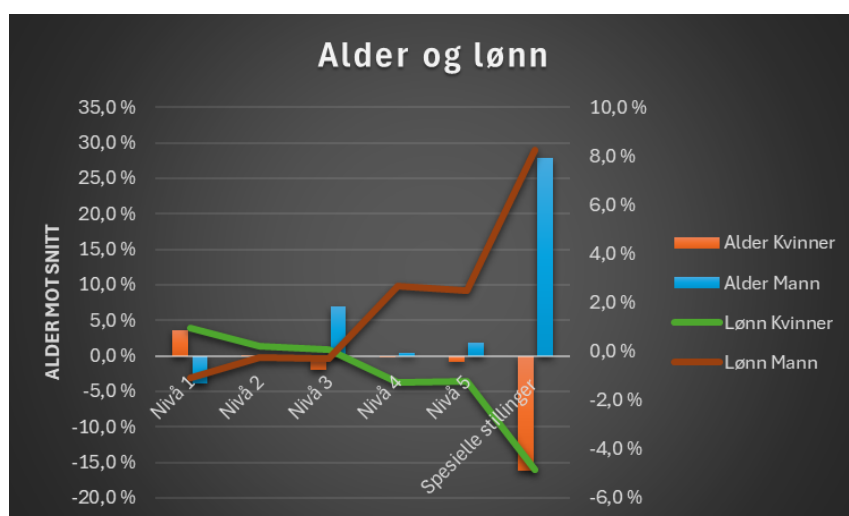
Kompleksitetsnivå	Kvinne	Mann
Nivå 1	66,7 %	33,3 %
Nivå 2	57,7 %	42,3 %
Nivå 3	75,0 %	25,0 %
Nivå 4	75,0 %	25,0 %
Nivå 5	80,0 %	20,0 %
Totalsum	66,3 %	33,7 %

Tabell 6 - Lønnskartlegging per kjønn.

Herunder under eller over gjennomsnittslønn.

Kompleksitetsnivå	Kvinne	Mann
Nivå 1	1,0 %	-1,1 %
Nivå 2	0,2 %	-0,2 %
Nivå 3	0,1 %	-0,3 %
Nivå 4	-1,3 %	2,7 %
Nivå 5	-1,2 %	2,5 %
Spesielle stillinger	-4,8 %	8,3 %
Totalsum	1,4 %	-2,7 %

Det er positiv korrelasjon mellom alder og lønn uavhengig av kjønn (graf under).



*Aldersmessige forskjeller skaper store variasjoner under gruppen spesielle stillinger. Menn har høyere alder og ansiennitet (+27,8%) enn kvinner (-16,2%) Snittalderen for kvinner i denne gruppen ligger på 36 år, mens snittalderen for menn ligger på 57 år. Lønnslikheten har på tross av store aldersforskjeller utlignet seg i perioden 2021-2023 fra en variasjon på 24% til 13,1%. (tabell 8)

Tabell 7 - Kjønnssandel i Frelsesarmeen - kompleksitetsnivå.

Kompleksitetsnivå	Kvinne	Mann
Nivå 1	52,7 %	47,3 %
Nivå 2	51,0 %	49,0 %
Nivå 3	77,3 %	22,7 %
Nivå 4	67,6 %	32,4 %
Nivå 5	67,0 %	33,0 %
Spesielle stillinger	63,2 %	36,8 %
Totalsum	65,4 %	34,6 %

Tabell 8 - Alder og kjønn i Frelsesarmeen.

Kompleksitetsnivå	Kvinne	Mann	Snittalder begge kjønn	Over+/Under- snittalder Kvinner	Over+/Under- snittalder Mann
Nivå 1	47,7	44,3	46,1	3,5 %	-4,0 %
Nivå 2	45,8	45,7	45,8	0,1 %	-0,1 %
Nivå 3	39,7	43,3	40,5	-2,0 %	6,9 %
Nivå 4	44,8	45,1	44,9	-0,2 %	0,4 %
Nivå 5	49,9	51,3	50,4	-0,9 %	1,8 %
Spesielle stillinger	37,8	57,7	45,2	-16,2 %	27,8 %
Snittalder begge kjønn	42,6	45,4	43,6	-2,2 %	4,2 %

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.

Tabell 9 – Gjennomsnittlig stillingsprosent i Frelsesarmeen.

Tabellen inkluderer ansatte i 100% stilling.

	Kvinne		Mann		Totalt Antall av Ansatte	Totalt Gjennomsnitt av stillingsprosent
Kompleksitetsnivå	Antall av Ansatte	Gjennomsnitt av stillingsprosent	Antall av Ansatte	Gjennomsnitt av stillingsprosent		
Nivå 1	29	38,3	26	61,9	55	49,4
Nivå 2	289	65,7	278	61,0	567	63,4
Nivå 3	557	81,2	164	75,8	721	80,0
Nivå 4	50	95,1	24	96,1	74	95,4
Nivå 5	65	99,1	32	96,6	97	98,2
Spesielle stillinger	12	87,1	7	47,1	19	72,4
Totalsum	1002	77,4	531	69,2	1533	74,6

Tabell 10 – Heltidsstillinger i Frelsesarmeen.

Kompleksitetsnivå	Kvinne	Mann	Totalsum
Nivå 1 og Nivå 2	104	85	189
Nivå 3	333	92	425
Nivå 4	44	22	66
Nivå 5 og spespesielle stillinger	73	31	104
Totalsum	554	230	784

Tabell 11 – Deltidsstillinger i Frelsesarmeen.

	Kvinne		Mann			
	Antall av Ansatte	Gjennomsnitt av stillingsprosent	Antall av Ansatte	Gjennomsnitt av stillingsprosent	Totalt Antall av Ansatte	Totalt Gjennomsnitt av stillingsprosent
Nivå 1	27	33,7	15	34,0	42	33,8
Nivå 2	187	47,0	204	46,8	391	46,9
Nivå 3	224	53,2	72	44,8	296	51,2
Nivå 4, Nivå 5 og Spesielle stillinger	10	54,0	10	42,6	20	48,3
Totalsum	448	49,5	301	45,6	749	47,9

Tabellen inkluderer ikke ansatte i 100% stilling.

Deltid og arbeidstid i Frelsesarmeen.

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

Av totalt 823 faste ansatte i 37,5 timers uke er det 268 ansatte som ikke har en 100% stilling. Disse 268 har en gjennomsnittlig stillingsprosent på 47% (se under).

Gjennomsnitt av stillingsprosent			
Kompleksitetsnivå	Kvinne	Mann	Totalsum
Nivå 1	32,8	32,4	32,7
Nivå 2	47,7	45,6	46,9
Nivå 3	55,9	52,9	55,2
Nivå 4	59,2	53,0	57,6
Nivå 5	40,0	45,0	43,3
Spesielle stillinger	48,3	38,3	41,7
Totalsum	48,8	44,8	47,3

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

Av totalt 688 faste ansatte i 35,5 timers uke er det 478 ansatte som ikke har en 100% stilling. Disse 478 har en gjennomsnittlig stillingsprosent på 48% (se under).

Gjennomsnitt av stillingsprosent			
Kompleksitetsnivå	Kvinne	Mann	Totalsum
Nivå 1	38,7	56,3	42,2
Nivå 2	46,0	47,0	46,6
Nivå 3	52,3	41,6	49,8
Totalsum	49,8	45,7	48,0

Tabell 14 – Deltidsstillinger Medlever 48 timers uke i Frelsesarmeen.

Av totalt 20 faste ansatte i medleverturnus er det 2 ansatte som ikke har en 100% stilling.

Gjennomsnitt av stillingsprosent			
Kompleksitetsnivå	Kvinne	Mann	Totalsum
Nivå 2	96,4	100,0	99,3
Nivå 3	100,0	91,0	97,0
Totalsum	99,7	95,0	97,6

Undersøkelse ansatte vedr. uønsket deltid.

Datagrunnlag undersøkelse.

749 ansatte har fått undersøkelsen, 184 (25%) ansatte har besvart. Offiserer er ikke hensyntatt da disse er omfattet av et separat reglement og lønssystem (se side 11). 6 ansatte har i dag ikke deltidstilling og 3 ønsker redusert stilling og disse er derfor tatt ut av undersøkelsen. Total populasjon i videre analyse er derfor 175. Av populasjonen er det 37% menn og 63% kvinner som har besvart. Selv om dette avviker noe fra kjønnsfordelingen ellers er det innenfor ett statistisk standardavvik (normalfordelt).

Kommentarer fra de ansatte i undersøkelsen:

Kommentarene fra spørsmål 12 i undersøkelsen viser et bredt spekter av tilbakemeldinger og ønsker fra de ansatte. Her er en oppsummering av hovedpunktene:

Ønske om større stilling: Mange ansatte uttrykker et ønske om å øke sin stillingsprosent, enten til fulltid eller høyere deltid. Flere nevner at det finnes et ønske fra både ledere og ansatte om økning, men at økonomiske begrensninger eller mangel på midler hindrer dette.

Tabell 15 – Hvor mange ønsker økt stillingsprosent.

Beholde nåværende	Øke til ca. 100% stilling	Øke til ca. 80% stilling	Øke til ca. 60% stilling	Øke til ca. 40% stilling	Totalsum
90	48	18	10	9	175

Det er 49% (85) av populasjonen som ønsker å øke sin stilling. Av disse er det kun 27% som ønsker å øke til 100% stilling. Av populasjonen på 85 som ønsker økt stilling 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
20	19	20	20	6	85

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

Tilfredshet med deltid: Noen ansatte er tilfredse med sin nåværende stillingsprosent, spesielt de som kombinerer jobben med studier eller har behov for fleksibilitet på grunn av hjemmesituasjoner eller helse.

Kartlegging og tilrettelegging: Det er nysgjerrighet og spørsmål rundt formålet med kartleggingen av deltidsansatte. Noen foreslår bedre tilrettelegging av turnus for å tillate ekstravakter uten å overskride tillatte arbeidstimer.

Erfaring og utdanning: Ansatte påpeker mangler i spørsmål relatert til utdanningsbakgrunn og erfaring, og foreslår at alternative utdanninger og erfaringer bør inkluderes bedre i undersøkelsen.

Arbeidsmiljø og stabilitet: Flere ansatte vektlegger at en større stillingsprosent kan bidra til bedre kvalifisering av medarbeidere og mer stabilitet i jobben.

Personlige omstendigheter: Noen kommentarer belyser personlige situasjoner som delvis uførhet, behov for fleksibilitet, og tilfredshet med balansen mellom jobb og privatliv gitt gjeldende stillingsprosent.

Disse tilbakemeldingene gir nyttige perspektiver på de ansattes situasjon og behov, som kan være verdifulle for organisasjonens videre arbeid med å tilrettelegge og optimalisere arbeidsforholdene for deltidsansatte.

Tabell 17 – Antall personer som har andre arbeidsgivere.

Antall personer som har andre arbeidsgivere.						
Kolonnetiketter 						
Radetiketter 	Beholde nåværende stillingsstørrelse	Øke til ca. 100% stilling	Øke til ca. 80% stilling	Øke til ca. 60% stilling	Øke til ca. 40% stilling	Totalsum
ja	39	18	6	4	6	73
nei	46	25	9	6	3	89
Ønsker ikke å svare	3	5	1			9
Har ikke svart på spørsmålet	2		2			4
Totalsum	90	48	18	10	9	175

Av 73 ansatte (42%) er det 34 (38,6%) 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.

	Beholde nåværende stillingsstørrelse 	Øke til ca. 100% stilling	Øke til ca. 80% stilling	Øke til ca. 60% stilling	Øke til ca. 40% stilling	Totalsum
Ja, Ekstravaktene utgjør mellom 10-20% stilling siste år.	13	9	2	2	4	30
Ja, Ekstravaktene utgjør mindre en ca. 10% stilling siste år.	25	13	4	4	2	48
Ja, Ekstravaktene utgjør over 20% stilling siste år.	11	11	7	1	3	33
Nei	41	15	5	3		64
Totalsum	90	48	18	10	9	175

22 (20%) 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 35 personer i perioden 2022 til 2023. Det er ingen menn som i perioden har tatt ut gradert foreldrepermisjon. Det er 69% kvinner og 31% menn som i perioden har tatt ut foreldrepermisjon.

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

Full sats/gradert sats	Gjennomsnitt av antall dager	Gjennomsnitt antall uker	Antall personer
Foreldreperm. 100 %	126	18	29
Kvinne	164	23	18
Mann	64	9	11
Foreldreperm. 80%	178	25	6
Kvinne	178	25	6
Totalsum	135	19	35

Offiserer i Frelsesarmeen.

Frelsesarmeens offiserer har 100% like lønns- og arbeidsvilkår mellom kjønnene. Det differensieres kun på ansiennitet. Lederposisjoner fordeles jevnt mellom kjønnene. Av 140 i fast ansettelse er det kun 6 kvinner og 2 menn som har deltidsstilling. Av de dette gjelder er 6 av 8 over 60 år.

Tabell 18 – Likestillingsstatistikk årsverk og alder - offiserer.

Kjønn	Antall årsverk	Kjønnsfordeling	Antall ansatte	Gjennomsnittlig stillingsprosent	Gjennomsnittlig av alder
Kvinne	83,2	60,7 %	86	96,7 %	54,3
Mann	53,8	39,3 %	54	99,6 %	55,9
Totalsum	137		140		54,9

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 2023.

Frelsesarmeen vil årlig:

- Gjennomgå dokumentasjon og redegjørelser for virksomhetens likestillingsarbeid via årlige medarbeider undersøkelser, lønnsanalyser mm.
- Gi 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.

Dagens praktisering av likestillingsarbeid.

Frelsesarmeens (Heretter FA) verdibok benyttes aktivt ved ansettelse 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 å dele.

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.

Personlig egnethet er viktig ved alle ansettelse i Frelsesarmeen. Siden personlig egnethet ikke er et rent objektivt kriterium, kan det være en risiko for diskriminering ved ansettelse 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.

Virksomhetene gjennomfører 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 svar om at «mobbing» forekommer 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 dem bedre både sosialt og ofte også fysisk.

Frelesarmeenens mangfolds- og inkluderingsplakat.

Frelesarmeen har utarbeidet en mangfolds- og inkluderingsplakat som skal gjelde for hele organisasjonen. Plakaten er utarbeidet av en arbeidsgruppe knyttet til Frelesarmeenens øverste ledelse, i samarbeid med Frelesarmeenens etiske råd og en referansegruppe av medlemmer og ansatte. Det blir også satt ned et mangfolds-utvalg som vil gi råd til Frelesarmeenens lederråd om hvordan operasjonalisere arbeidet med mangfolds-plakaten, og sette søkelys på utfordringer som møter ansatte, medlemmer, frivillige eller gjester/brukere som hindrer inkludering.

Frelesarmeen mener at verden er skapt med mangfold. Derfor verdsetter vi mangfold i seg selv, og er glad for alle som har sin plass og engasjement i hele bredden av vår virksomhet.

Vi tror alle mennesker er like verdifulle – uavhengig av alder, etnisitet, livssyn, kjønn, seksuell orientering, status og funksjonsevne. Derfor skal vi møte hverandre med verdighet, raushet og respekt, og være åpne og inkluderende i våre fellesskap, tjenester og tilbud.

Frelesarmeen tar avstand fra diskriminering, som for eksempel rasisme, sexisme, alderisme, ableisme, homofobi eller transfobi. Derfor skal alle møte trygghet, kjærlighet og aksept hos oss.

Vi erkjenner at vi stadig må arbeide med dette som kirke, bevegelse og organisasjon. Frelesarmeen vil derfor jobbe for økt mangfold og inkludering både på strukturelt og praktisk nivå.

Du skal elske Herren din Gud av hele ditt hjerte og av hele din sjel og av all din forstand. Dette er det største og første bud. Men det andre er like stort: Du skal elske din neste som deg selv. –Jesus (Matt 22,37–39).

Universell utforming

Tilrettelegging for mennesker med funksjonsnedsettelse er viktig for Frelesarmeen både nasjonalt og internasjonalt. Frelesarmeenens internasjonale hovedkvarter sier følgende:

“Frelesarmeen bør () 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.”

(Frelesarmeenens internasjonale standpunkt om tilrettelegging for mennesker med nedsatt funksjonsevne)

Universell utforming av bygg – Nybygg og større ombygginger

Frelesarmeenens bygninger i Norge er organisert i et heleiet datterselskap Frelesarmeenens 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.

Frelesarmeen 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.

1. Utarbeide generelle retningslinjer for å hindre diskriminering og fremme likestilling i hele Frelsesarmeen.

- Økt tilgjengeliggjøring av alle stillinger i Frelsesarmeen er innført sent i 2023. Effekten er foreløpig ikke målbar.

2. Utarbeide retningslinjer for å redusere bruk av uønsket deltid i hele Frelsesarmeen.

- Økt fokus på hele stillinger har vist effekt fra 2021 til 2023.

3. Gjennomgå midlertidige stillinger årlig for å vurdere muligheten for å opprette faste stillinger.

- Antall ansatte har økt med 28% fra 2021 til 2023, uten økning i midlertidige stillinger, som indikerer en forholdsmessig nedgang.

4. Opprette fokusgruppe for mangfold.

- Fokusgruppen skal være uformell og gi råd til Frelsesarmeens ledelse.

- Mangfoldsplakat fra 2022 rapporten påpeker pågående arbeid med å opprette mangfoldsutvalg.

5. Se på alternative turnusordninger for å øke gjennomsnittlig stillingsprosent.

- Utforske muligheter for alternative turnusordninger. Det er høsten 2023 opprettet en tverrfaglig arbeidsgruppe som jobber med ulike løsninger og alternative.

6. Livsfasepolitikk for 2024/2025.

- Utvikle en helhetlig livsfasepolitikk som tar hensyn til ulike behov gjennom livet:

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

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. Det er ingen særskilte tiltak som er iverksatt for regnskapsåret 2023.

Personalavdelingen har i løpet av høsten 2023/vinter 2024 styrket personalressursene i avdelingen for å fremme sitt strategisk arbeid innenfor blant annet følgende områder som også er relatert til likestillingsarbeid (inkludert deltidsproblematikk): Rekruttering, «Lederutvikling og opplæring», Medarbeiderutvikling, «Kultur og organisasjonsutvikling», samt Ressursstyring.

