

Likestillingsrapport – Stiftelsen Radarveien

Stiftelsen Radarveien har siden 1973 jobbet med mennesker med et mangfold av ulike utviklingshemninger.

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, alder, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Tilstand for lønnsforskjeller er ikke inkludert i årets likestillingsrapport, da det var inkludert i rapporten for 2022. Vi vil rapportere tilstand for lønnsforskjeller annethvert år.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Beskrivelse av stillingsnivåer

I tabell 1 har vi definert fem yrkesgrupper for å se på tilstanden for kjønnslikestilling.

Tilstand for kjønnslikestilling	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer	
	Antall	
Yrkesgrupper	Kvinner	Menn
Totalt: 172	122	50
Gruppe 1: Miljøarbeidere	54	28
Gruppe 2: Miljøterapeuter	54	19
Gruppe 3: Avdelingsledere	8	1
Gruppe 4: Administrasjon	4	2
Gruppe 5: Ledelse	2	0

1 Tilstand for kjønnslikestilling

Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Gruppe 1 inkluderer alle som har stilling som miljøarbeider, både de som jobber på dagsenter og i døgnetenheten. Gruppen inkluderer de som har ettårig utdanning og de som er uten formell kompetanse, men som utfører tilsvarende arbeid.

Gruppe 2 inkluderer alle som har stilling som miljøterapeut i alle avdelinger. Alle som har stilling som miljøterapeut har minimum en bachelor innenfor helse – og/eller sosiale fag.

I gruppe 3 har vi inkludert alle avdelingsledere. Gruppe 4 er administrasjonsansatte og gruppe 5 er øverste ledelse.

Totalt antall ansatte inkluderer alle som hadde et arbeidsforhold per desember 2023.

Tabell 2: Kjønnsbalanse

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Oppgis i antall og prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall og prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall og prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall og prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
122	50	27	14	14,5	8	22	7	2	0
70,9 %	29,1 %	15,7%	8,1%			12,8 %	4,1 %	1,2 %	0 %

Tabell 2 viser en oversikt over kjønnsbalansen i virksomheten, der det fremgår at ca. to tredjedeler av medarbeiderne er kvinner. Stiftelsen Radarveien har 7 dagsenteravdelinger, der det hovedsakelig er faste ansatte i 100 %- stillinger. Vi har også to døgnenheter der andel midlertidige ansatte er høyere enn på dagsenteret. Totalt er det 41 medarbeidere som har midlertidige stillinger. De midlertidige stillingene inkluderer primært vikariater og tilkallingsvikarer. I døgnavdelingene ønsker vi at flere skal ha faste deltidsstillinger fremfor midlertidige ansettelse. Flere midlertidige ansatte har blitt tilbudt faste stillinger, men har av ulike årsaker takket nei. Av kvinnelige ansatte har 22,1 % midlertidige avtaler, og av de mannlige ansatte har 28 % midlertidige avtaler.

Tabell 2 viser også gjennomsnittlig uttak av foreldrepermisjoner for 2023. Foreldrepermisjon går ofte over to kalenderår, spesielt for kvinner som oftest tar ut lengre permisjoner. Permisjonen for den enkelte kvinne er lengre enn tabellen viser, da vi har valgt å kun inkludere ukene som har blitt tatt ut i 2023. Vi har gjort dette for lettere å kunne sammenligne ulike år.

Ansatte med deltidsstillinger utgjør i hovedsak faste helgestillinger i døgnavdelingene.

Ufrivillig deltid er kartlagt ut ifra interne søknader og samtaler med den enkelte.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

I løpet av 2023 har vi tydeliggjort virksomhetens likestillingsarbeid i overordnede dokumenter som etiske retningslinjer, lønnspolitisk dokument, årshjul (både avdelingslederne og administrasjon), årlig fast tema på ledermøte, punkt i overordnet handlingsplan for 2024/2025, sak i møte med ledelsen og tillitsvalgte, og som sak i AMU.



Stiftelsen Radarveien

Våre medarbeidere representerer et bredt spekter av etnisiteter, religioner, livssyn, seksuell orientering mm. I praksis har vi i svært liten grad mottatt avvik eller varsler som gjelder diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og/eller kombinasjoner av disse.

Det har i 2023 vært noen få tilfeller som omhandler seksuell trakassering og/eller mobbing, som har blitt fulgt opp av ledelsen. I medarbeiderundersøkelsen fra 2023 var det fire respondenter som har svart at de i «noen grad» eller i «middels grad» er utsatt for plaging/mobbing på egen avdeling. Det var tre som meldte om at de opplevde seksuell trakassering på egen avdeling i «noen grad». Ved gjennomgang av resultatene av undersøkelsen på avdelingene så blir ansatte informert om at det er nulltoleranse for mobbing og trakassering, og at ledelsen ønsker at de som opplever dette tar kontakt med avdelingsleder/ledelsen/annen tillitsperson for å bedre situasjonen.

I 2023 har vi fortsatt med å utvikle HMS-systemet og digital avviksregistrering. Vi har nedsatt egen gruppe som har jobbet med avviskategoriene og andre problemstillinger. Blant annet har vi avklart at alle avvik som meldes som alvorlig eller kritisk rapporteres til AMU.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Ledelsen har årlige drøftelsesmøter med tillitsvalgte blant annet om bruk av deltid og midlertidige ansettelser. Vi har i 2023 inkludert temaet: «likestilling og tiltak for å hindre diskriminering» i minst ett årlig møte med tillitsvalgte.

Rekruttering – Vi har retningslinjer for rekrutteringsprosessen, og benytter Finn.no/Webcruiter til annonsering. I 2023 har det vært flere utlysninger enn tidligere år, da det har vist seg vanskelig å få rekruttert nok personale med helse- og/eller sosialfaglig bakgrunn. Hvem som blir innkalt til intervju og får tilbud om ny stilling baserer seg primært på utdanning og erfaring med brukergruppen. Vi har i tillegg benyttet oss av eksternt vikarbyrå når det har vært nødvendig.

Lønns- og arbeidsvilkår – Vi følger tariffbestemmelsene i Landsoverenskomsten for helse- og sosiale tjenester i Virke.

Forfremmelse – I 2023 ble stillingen som HR- og nestleder lyst ut internt. Det var to søkere, der den ene ble ansatt med tiltredelse fra 1.1.2024. Med denne forfremmelsen ble det dermed ledig en stilling som avdelingsleder som også ble lyst ut internt. Det kom to interne søkere, hvorav den ene ble ansatt med tiltredelse fra 1.1.2024.

Utviklingsmuligheter – Vi tilrettelegger for fagbrev på jobb og videreutdanning så langt det lar seg gjøre. Vi har et system for interne faste kurs, og et opplæringsutvalg som fortløpende behandler søknader om eksterne kurs.

Tilrettelegging eller mulighet for å kombinere arbeid og familieliv – Vi har ulike tilretteleggingsmuligheter: redusert arbeidstid grunnet omsorgsoppgaver og familieliv, ulike permisjonsmuligheter, fleksitid / mulighet for hjemmekontor enkelt dager for administrasjon og avdelingsledere, interne forflytninger døgn/dag mm.



Stiftelsen Radarveien

Arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold – I den årlige medarbeiderundersøkelsen har vi spørsmål om man opplever seksuell trakassering og mobbing på arbeidsplassen. Stiftelsen Radarveien har nulltoleranse for trakassering og mobbing, og episoder som eventuelt blir meldt tas tak i og det iverksettes egne tiltak. I en av avdeling ble det i 2023 satt inn tiltak for å bedre samarbeidsklima. Blant annet ble det benyttet en organisasjonspsykolog.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Likestillingsarbeidet er forankret i styret. Andre involverte er direktør, HR- og nestleder, kontorleder, tillitsvalgte og vernetjenesten. Fra 2023 har likestillingsarbeidet blitt tatt opp i aktuelle fora, f.eks. AMU, ledermøte og møte med tillitsvalgte. I tillegg har vi årlige medarbeiderundersøkelser.

Eksempler på hvordan vi har arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling

- Ledelsen og tillitsvalgte har gjennomgått retningslinjer på ulike personalpolitiske områder.
- Lokalene til Stiftelsen Radarveien er universelt utformet og svært godt tilrettelagt for personer i rullestol og andre med bevegelsesutfordringer.
- Tilrettelegging for allergier og spesielle matbehov ved felles arrangementer.
- Medarbeiderundersøkelser med spørsmål om den enkelte har opplevd seksuell trakassering og mobbing siste år.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

- Vi har langt flere kvinnelige enn mannlige søkere på ledige stillinger.
- For å kunne gi god kvalitet på tjenestene kreves det et visst nivå av norsk-kunnskaper. Dette gjelder både samhandling med brukere, samarbeid med kollegaer og ledere, og å kunne uttrykke seg godt skriftlig.
- Bemanningsfaktoren bruker - personal er i hovedsak en til en. For miljøpersonalet kreves det en generell god fysisk fungering for å kunne bistå brukerne i deres aktiviteter. Dette gjelder spesielt for rullestolbrukere og brukere som trenger tett oppfølging for å håndtere atferd. Ett tiltak for å hindre diskriminering er at vi har hjelpemidler tilgjengelig, for eksempel takheis og andre forflytningshjelpemidler.
- Miljøstillinger har fast arbeidstid, og stillingene krever fysisk tilstedeværelse. Det er derfor lite rom for fleksibel arbeidstid for å kombinere arbeid og familieliv/omsorgsoppgaver, utover redusert stillingsprosent.
- Stiftelsen Radarveien har eget regnbueflagg som benyttes i juni for å vise at vi er for likestilling for alle.

Eksempler på tiltak som er utført i 2023

- HMS-håndboken har blitt oppdatert og digitalisert i 2022/2023, inkludert retningslinjene for varslings og melding av avvik
- Jobbet med forbedring av arbeidsmiljø på noen avdelinger, blant annet med ekstern hjelp av bedriftshelsetjenesten og organisasjonspsykolog
- Foretatt vernerunder på alle avdelinger
- Årlig medarbeiderundersøkelse og medarbeidersamtaler



Stiftelsen Radarveien

- Mulighet for sporadisk å jobbe hjemmefra ved behov for administrasjonen og avdelingsledere
- Arbeidet med etiske dilemmaer
- Installert lydisolerende takplater for å redusere støy
- Oppfordring om å ikke bruk parfyme på jobb
- Integrrert arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering i overordnede dokumenter mm.
- I forbindelse med 50-års jubileet i 2023 har vi laget film for å belyse mangfoldet i brukergruppen på Radarveien. Vi har også hatt fagdag og konsertforedrag der historien om brukergruppen vår kom frem, og med fokus på rettigheter og integrering.
- Stiftelsen Radarveien ble innvilget mottakelse i Oslo rådhus i forbindelse med 50 års jubileet, og Oslos ordfører hedret Radarveien for jobben som gjøres for å inkludere brukergruppen i samfunnet
- Vi har i noen år arrangert sosialt treffsted på Radarveien kalt «Radarkvelden» med dans, musikk og café som drives av frivillige (ansatte på Radarveien og pensjonister).

Eksempler på tiltak vi planlegger for 2024/2025

- Gjennomgang av oppgaver og stillingsbeskrivelser
- Gjennomgang av årshjul for å sikre arbeidet med likestilling
- Vurdere ytterligere tiltak for å fremme mangfoldet som finnes på Radarveien, og involvere ansatte i arbeidet
- Arbeide videre med nærvær/sykefravær
- Utarbeide nye arbeidsavtaler i henhold til nye lovkrav av 1.7.2024
- I medarbeiderundersøkelsen for 2024 tar vi inn et nytt spørsmål som omhandler diskriminering og hindre for likestilling
- Videreføre tiltak fra tidligere år

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Radarveien har en tariffavtale som vi følger, så likelønn er sikret. Radarveien har også mange ulike nasjonaliteter og medarbeidere med ulik seksuell legning. Vi opplever at takhøyden er stor på Radarveien for ulike former for annerledeshet. Medarbeiderundersøkelsen viser at ansatte i svært liten grad blir utsatt for mobbing, seksuell trakassering og/eller diskriminering.

I 2024 har vi satt av noen ekstra ressurser for å jobbe spesielt med nærvær/sykefravær.

Det digitale løftet på Radarveien, har bidratt til å gjøre dokumenter og informasjon mer tilgjengelig og transparent. Alle ansatte har fått egen Radarveien-e-postadresse som gjør det enklere å logge seg inn og få tilgang til alle systemene vi benytter. Vi fortsetter arbeidet med å få medarbeiderne til å benytte seg av mulighetene systemene gir og effektivisere arbeidet. Vi vil i 2024 se på mulighetene kunstig intelligens (KI) kan gi oss som organisasjon.

Fremover ser vi behovet for å gå igjennom stillinger og arbeidsoppgaver, blant annet fordi det stadig kommer nye oppgaver knyttet til nytt lovverk og krav til rapportering.

Det blir spennende å arbeide med nye tiltak for trivsel, inkludering og mangfold på arbeidsplassen vår.