

Ansvarstagande

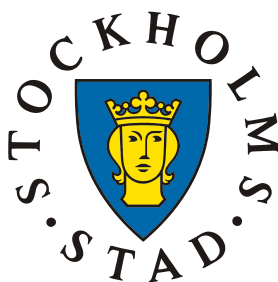
Nytänkande

Professionalism

Helhetsperspektiv

Mångfald & jämställdhet

Fastighetskontorets plan för 2008



FASTIGHETSKONTORET

Fastighetskontoret förvaltar ungefär 2 000 av Stockholms stads byggnader fördelade på cirka 800 fastigheter. Hälften av fastigheterna finns inom Stockholm stad och den andra hälften är fördelad mellan 24 kommuner spridda i totalt sex län. Arealen på marken utanför Stockholm stad är 26 000 hektar.

Vårt varierade fastighetsinnehav består av allt från små torp och stugor på landet till större kontorskomplex, kända kommunala förvaltningsbyggnader, slott och herrgårdar. Vi förvaltar även arton gårdsarrenden (cirka 2 500 hektar) och 125 sidoarrenden. Mark arrenderas också ut till jakt och fastighetskontoret bedriver aktivt skogsbruk på cirka 15 500 hektar.

Fastighetskontoret erbjuder även tjänster och intern service såsom växel, reception, bilpool, posthantering och varumottagning.

Här presenterar vi fastighetskontorets mångfalds- och jämställdhetsplan för 2008.

Innehåll

Året som gått – vi summerar 2007 års mångfalds- och jämställdhetsarbete

3

Vision och värdegrund är utgångspunkt för vårt mångfalds- och jämställdhetsarbete

6

- | | |
|---------------------|----|
| • Ansvarstagande | 7 |
| • Nytänkande | 8 |
| • Professionalism | 9 |
| • Helhetsperspektiv | 10 |

Bilagor

1. Så organiserar vi vårt mångfalds- och jämställdhetsarbete
2. Personalstatistik
3. Sexuella trakasserier – handlingsplan
4. Styrande direktiv, lagstiftning och avtal
5. Sammanfattning av mål och aktiviteter

Fastighetskontorets mångfalds- och jämställdhetsplan har upprättats i november 2007.

Kontaktperson: Anna Wahlström, telefon 08-508 268 12, anna.wahlstrom@fsk.stockholm.se.

Året som gått – vi summerar 2007 års mångfalds- och jämställdhetsarbete

Vad har varit bra?

Fastighetskontorets mångfalds- och jämställdhetsarbete har under 2007 tagit ett rejält kliv framåt. Vår framgång märks framför allt inom följande områden:

- Ökad mångfald
- Lika lön för likvärdigt arbete
- Representation i arbetsgrupper, projektgrupper och ledningsgrupp
- Tillgänglighet, säkerhet och trygghet för medborgare, brukare och kunder

”Nyrekryteringar har ökat mångfalden”

Vi kan konstatera att vi ökat mångfalden inom kontoret under året som gått. – Våra nyrekryteringar till administrativa avdelningen har bidragit till en ökad mångfald, berättar Anita Granlund, chef för administrativa avdelningen. – Av fyra nyanställda har tre ett annat ursprung än Sverige, fortsätter Anita. – Det är alltid kompetensen som i första hand är avgörande, men det är också viktigt att väga in mångfaldsperspektivet i samband med rekryteringar.

Under hösten 2007 genomförde kontoret en lönekartläggning och -analys av huvuddelen av kontorets olika yrkesgrupper. – De löneskillnader mellan kön som framkom vid analysen kunde förklaras av olika erfarenhet, utbildning och anställningstid, säger Anita Granlund. Kontoret och de fackliga organisationerna har härefter konstaterat att det inte föreligger någon osaklig löneskillnad mellan kvinnliga och manliga medarbetare inom de kartlagda och analyserade yrkesgrupperna.

Under 2007 har ett intensivt kvalitetsutvecklingsarbete bedrivits inom kontoret. Vi har bildat en mängd olika arbetsgrupper som har i uppdrag att se över kontorets olika processer. – Från kontorets sida har vi varit mycket noggranna när vi bildat de olika arbetsgrupperna, berättar kontorets kvalitetssamordnare och verksamhetscontroller Johan Nilsson. – För att kvalitetsprojektet ska lyckas krävs en mix av kompetens, ålder och erfarenhet, fortsätter Johan. – Lika självklart har det varit att väga in jämställdhetsperspektivet och i huvuddelen av arbetsgrupperna är hälften män och hälften kvinnor.

”Mixade arbetsgrupper – en självklarhet”

**"Hälften
kvinnor, hälften
män i vår
ledningsgrupp"**

Under 2007 har sammansättningen i kontorets ledningsgrupp förändrats.
– Det är en demokratifråga att kvinnor och män är jämnt representerade i styrelser och ledningsgrupper, menar fastighetsdirektör Sten Wetterblad. – Kompetensen går alltid först, men jag är väldigt glad att vi idag har en ledningsgrupp som består av hälften kvinnor, hälften män.

Tillgänglighet, säkerhet och trygghet är prioriterade områden i kontorets fastighetsbestånd. – När vi bygger om och bygger till väger vi alltid in dessa aspekter, berättar fastighetschef Mikael Forkner. Det handlar bland annat om tydligare skyltning, handikapptaletter, mobila hörselslingor, handikapphissar och ramper i anslutning till entréer samt bättre belysning såväl i som utanför byggnaderna
– Om jag tittar tillbaka på 2007 så vill jag nog särskilt lyfta fram de insatser vi gjort i ett flertal parklekar, där vi förbättrat tillgängligheten så att även funktionshindrade barn kan utnyttja parklekarna, säger Mikael avslutningsvis.

**"Jag är särskilt
stolt över de
insatser vi gjort i
ett flertal
parklekar."**

Vad ska vi utveckla och förbättra?

Jämnare könsfördelning

Fastighetskontoret är en teknisk förvaltning och den kvinnliga representationen är låg inom vissa traditionellt manliga yrkeskategorier. Det är svårt att få till en jämnare könsfördelning på kort sikt, främst därför att få eller inga kvinnor söker dessa jobb.

Fastighetskontoret har under 2007 rekryterat tre nya områdeschefer till fastighetsavdelningen och alla tre är män. Vår driftavdelning består av 100 % män.

Vi tror att det är möjligt att åstadkomma en jämnare könsfördelning på lång sikt. Under 2007 påbörjade vi arbetet med att se över rekryteringsprocessen inom kontoret. Arbetet kommer att utmynna i rutiner och checklistor som ska utgöra ett stöd för våra chefer i samband med rekrytering. Detta arbete kommer vi att avsluta under 2008. Under 2008 kommer vi även aktivt att försöka marknadsföra yrket "fastighetstekniker" som ett jobb även för tjejer.

Metod för lönekartläggning och -analys

Målet var att under 2007 utveckla nya effektiva metoder för lönekartläggning och löneanalys. Detta arbete har inte kunnat fullföljas så aktiviteten förs över till 2008.

Utbildning och kompetensutveckling

Under 2007 har ett omfattande och spännande utvecklingsarbete inletts på fastighetskontoret. Ledningen beslutade i början av 2007 att årets arbete med att ta fram

verksamhetsplan för 2008 skulle bli en process väl förankrad i hela organisationen. Chefer och medarbetare har arbetat intensivt med att ta fram vision, värdegrund, tydliga mål, indikatorer och aktiviteter.

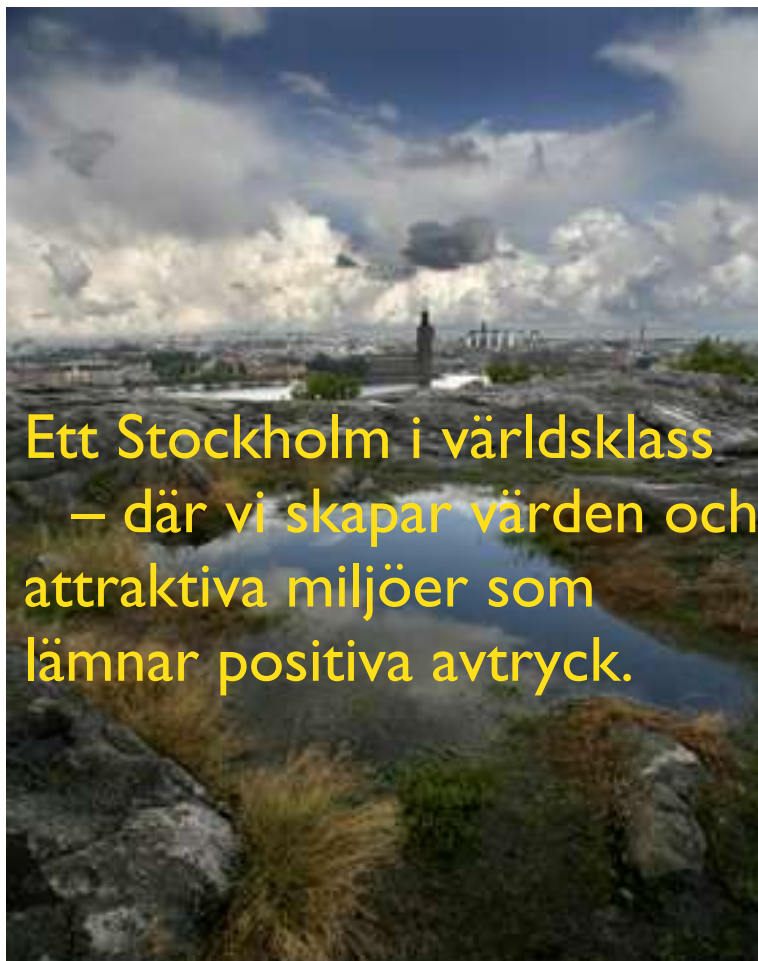
Detta arbete har krävt stora personella insatser från både chefer och medarbetare, vilket inneburit att vi fått göra en del omprioriteringar. Dessa riktade utbildningsinsatser i 2007 års mångfalds- och jämställdhetsplan förs därför över till 2008:

- Chefsutbildning där mångfald och jämställdhet ingår.
- Riktad utbildningsinsats till ekonomer och ekonomiassistenter.
- Utbildning i konsten att hålla bra medarbetarsamtal.

Nöjd-kund-undersökning

Hösten 2007 genomförde fastighetskontoret en kvalitetsmätning bland våra hyresgäster för att ta reda på hur nöjda de är med oss som hyresvärd (NKI-undersökning).

Undersökningen omfattar även frågeställningar kring tillgänglighet och säkerhet och ger oss vägledning i vad vi bör prioritera för att förbättra oss som hyresvärd. I skrivandets stund är resultatet från 2007 års NKI-undersökning inte klart.



Fastighetskontorets vision. Foto: Yanan Li

Vision och värdegrund är utgångspunkt för vårt mångfalds- och jämställdhetsarbete 2008

Vår vision är en utmaning, en morot, en riktning. Den inspirerar oss och är vår drivkraft.

Vår gemensamma värdegrund bidrar till en arbetsplats där vi trivs, känner arbetsglädje och skapar positiva resultat. Värdegrunden vägleder oss i hur vi agerar såväl mot varandra som mot våra kunder, samarbetspartners och uppdragsgivare.

Vi sammanfattar vår värdegrund i fyra begrepp.

- Ansvarstagande
- Nytänkande
- Professionalism
- Helhetsperspektiv

Mångfald och jämställdhet handlar i allra högsta grad om att alla ska känna ett eget **ansvar** för frågorna. Det handlar också om att våga **tänka i nya banor**, att ha ett **professionellt** förhållningssätt och att ha ett **helhetsperspektiv**. En arbetsplats som präglas av mångfald och jämställdhet är en förutsättning för att vi ska nå visionen ”Ett Stockholm i världsklass”. Fastighetskontorets vision och värdegrund utgör den självklara grunden i vårt mångfalds- och jämställdhetsarbete.

Ansvarstagande

Vi tar personligt ansvar för våra handlingar gentemot varandra, våra kunder och uppdragsgivare. Vår framgång är beroende av att vi är aktiva och förutseende, vågar fatta beslut och agera inom våra befogenheter. Vi tar ansvar för egen utveckling likväl som för fastighetskontorets utveckling. Vi behandlar varandra med respekt, är generösa mot varandra och coachar varandra till framgång.

Arbetet med mångfalds- och jämställdhetsfrågorna ska vara en del av den dagliga verksamheten inom fastighetskontoret och bidra till kontorets måluppfyllelse. För ett lyckat mångfalds- och jämställdhetsarbete krävs det engagemang och ansvarstagande från cheferna, de fackliga organisationerna och från medarbetarna.

Fastighetskontorets mål för 2008

- **Vårt mångfalds- och jämställdhetsarbete ska vara integrerat i vår verksamhet och väl förankrat hos alla medarbetare.**

Kommunikationen kring mångfald och jämställdhet ska utvecklas under 2008. Samtliga medarbetare ska få en introduktion och genomgång av mångfalds- och jämställdhetsplanen, som sedan regelbundet följs upp i samband med arbetsplatsträffar, förvaltningsgrupp och ledningsgrupp. Planen ska vara lättåtkomlig för alla via kontorets intranät. Under 2008 kommer vårt fokus vara att tydliggöra medarbetarnas ansvar för att vi ska lyckas uppnå en jämställd arbetsplats där mångfald är en tillgång.

Vår samverkan med de fackliga organisationerna kring mångfald och jämställdhet är viktig och fortsätter under 2008 i en särskild partsgemensam arbetsgrupp och i kontorets förvaltningsgrupp.

- **Vi ska underlätta kombinationen förvärvsarbete och föräldraskap**

Fastighetskontorets chefer har ett ansvar att underlätta för våra medarbetare att kombinera arbetsliv och ledigheter och att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Detta tydliggörs i fastighetsdirektörens ledningsfilosofi som anger att det är viktigt med ”två liv” och att cheferna ska ”ge medarbetarna möjlighet att ha en bra fritid och ett annat liv utanför jobbet”.

Det är därför alla chefers ansvar att fortsätta att stödja och uppmuntra ett aktivt föräldraskap. Vi ska underlätta för föräldrar att kombinera arbete och föräldraskap genom

möjligheter till anpassad arbetstid (deltid, flextid). Samtliga obligatoriska möten ska förläggas på tider där alla medarbetare kan delta.

- **Vi ska ha en fysisk och psykisk arbetsmiljö som är fri från trakasserier och kränkande särbehandling i mötet med våra arbetskamrater.**

Det är alla medarbetares ansvar att arbetsplatsen präglas av en arbetsmiljö som är fri från trakasserier. Kränkande behandling får inte förekomma, vare sig sexuella trakasserier eller annat förödmjukande beteende.

Under 2008 fortsätter vi att aktivt informera medarbetarna om fastighetskontorets handlingsplan för att motverka sexuella och andra trakasserier.

Nytänkande

Nytänkande, kreativitet och förmåga till förnyelse är betydelsefullt för att vi skall kunna erbjuda attraktiva lokaler och tjänster som skapar värde för våra kunder. Allas idéer och erfarenheter är viktiga och alla förväntas bidra till att förenkla arbetet och utveckla fastighetskontoret. Vi tillvaratar varandras kompetens och är nyfikna på det som händer i omvärlden. Det är tillåtet att göra fel, därför vågar vi förändra, utveckla och förnya.

Fastighetskontorets mål för 2008

- **Vi ska förbättra tillgängligheten, tryggheten och säkerheten i våra lokaler**

Kommunfullmäktiges inriktningsmål anger att "Stockholm ska vara en attraktiv, trygg och växande stad för boende, företagande och besökare".

Tillgänglighet och trygghet för stadens medborgare, för fastighetskontorets brukare och kunder är prioriterade områden. Dessa frågor ställer stora krav på nytänkande och kreativitet.

Under 2008 fortsätter vi att tillgänglighetsanpassa lokaler i vårt fastighetsbestånd. Vi kommer även fortsättningsvis att aktivt medverka i olika projekt och samverka med andra fastighetsägare kring frågor som berör säkerhet, trygghet och tillgänglighet.

Ett exempel är projektet "Värdig entré" där Stockholms stad tillsammans med Statens fastighetsverk och EIDD Sverige tittar på hur man, genom nytänkande och kreativitet, kan tillgängliggöra kulturhistoriska miljöer och utforma värdiga entrélösningar. Konkret innebär det att alla människor ska kunna använda samma entré, att funktionshindrade eller barnvagnar inte ska hänvisas till andra ingångar eller till varuhissen. Stadshuset i Stockholm är en av de byggnader som omfattas av projektet.

Vi fortsätter att se över säkerheten och tryggheten i våra offentliga lokaler. Som exempel kan nämnas vikten av en fungerande och bra belysning kring entréer, i trapphus och på toaletter, tydlig skyltning samt synliga väktare eller husvärdar.

Vissa av kontorets hyresgäster bedriver verksamheter som ställer särskilda krav på trygghet och säkerhet. Ett exempel är "Föreningen Alla Kvinnors Hus" där vi har ett ansvar att vara extra lyhörda för deras särskilda behov vad det gäller förvaltning, skötsel och underhåll av den byggnad de hyr av staden som inrymmer skyddat boende och kvinnojourverksamhet.

Professionalism

Vi skapar värde för våra intressenter. Vi använder och utvecklar vår kompetens och våra resurser till att på ett affärsmässigt och effektivt sätt lösa problem och ge service med hög kvalitet. Vi ligger steget före, håller vad vi lovar, är tillgängliga och har koll på ekonomin.

Fastighetskontorets mål för 2008

- **Vår verksamhet ska vara fri från diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling i mötet med våra kunder**

Under 2007 påbörjade vi arbetet med att inom ramen för kontorets kvalitetsarbete utveckla rutiner och styrdokument som förhindrar att diskriminering uppstår under någon del av hyresprocessen. Detta arbete avslutas under 2008.

Under 2008 kommer vi även att utveckla liknande rutiner och styrdokument vad gäller våra processer inom Kund- och kontorsservice.

- **Vi ska tillvarata och utveckla medarbetarnas kompetens**

Fastighetskontoret ska vara en attraktiv arbetsgivare där möjlighet till utbildning ska vara lika för kvinnor och män. Hos oss får inte medarbetare förbigås på grund av sin etniska eller kulturella bakgrund i någon situation. Medarbetarna är vår viktigaste resurs och vi ska tillvarata våra medarbetares kunskaper och beakta utbildning och yrkeserfarenhet som medarbetare fått i sitt ursprungliga hemland.

Utvecklingsplan

Under 2008 kommer vi att upprätta en övergripande utbildningsplan för fastighetskontoret.

Vi ska utbilda kontorets chefer och medarbetare i konsten att hålla bra medarbetarsamtal och vi ska satsa på en riktad utbildning för ekonomer/ekonomiassistenter med fokus på deras nya och förändrade yrkesroll.

Vi ska bilda en FSK-skola med aktiviteter i form av seminarium och minikurser inom t.ex. projekt, fastigheter, hälsa, personlig utveckling mm.

Fredagsmöten

Det är viktigt att kontorets medarbetare har en bred kunskap om vår verksamhet oavsett på vilken nivå i organisationen man arbetar. Under 2008 fortsätter vi därför med våra ”fredagsmöten” där vi regelbundet informerar all personal om pågående aktiviteter, projekt med mera som berör kontoret och dess verksamhet.

Husvandringar

Vi fortsätter även med att informera om kontorets fastighetsinnehav genom s k ”Husvandringar”. Prioriterad målgrupp för dessa vandringar är våra medarbetare som inte daglig dags kommer i kontakt med kontorets kärnverksamhet, dvs främst medarbetare inom administration och intern service.

Helhetsperspektiv

Vi känner stolthet över att vara en del av Stockholms stad. Vi värnar en öppen och demokratisk process där vi tar ansvar för att förbereda och genomföra beslut. Vi är skickliga på att kommunicera och vi skapar starka samarbeten, såväl inom fastighetskontoret som med vår omvärld. Tillsammans arbetar vi för ett Stockholm i världsklass.

Fastighetskontorets mål för 2008

- **Vi ska ha en arbetsplats med goda arbetsförhållanden för alla**

Inom Fastighetskontoret är mångfald en tillgång. Vår arbetsplats ska vara jämställd och alla – oavsett etnisk bakgrund, ålder, kön, religion eller utbildning – ska ha samma inflytande över den egna arbetssituationen. Olikheter ska respekteras och användas för att utveckla kontoret till en flexibel och mångsidig organisation med utrymme för många idéer, för kreativitet och ett öppet och lärande klimat”.

Jämn representation

I arbets- och projektgrupper, liksom på alla chefsnivåer, ska vi sträva efter en fördelning mellan kvinnor och män som ligger inom intervallet 40 % – 60 %. Lika viktigt är det att vi strävar efter en mix av bakgrund, erfarenhet och kompetens. Det underrepresenterade könet uppmuntras att söka högre befattningar, inklusive chefsposter.

Genom fastighetskontorets kvalitetsarbete har olika arbetsgrupper fått i uppdrag att se över och utveckla våra kärnprocesser och våra stödprocesser. Arbetsgrupperna sammansätts utifrån ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv där vi är mycket noggranna med att blanda kompetens, erfarenhet och ålder. Arbetsgrupperna består i huvudsak av hälften män och hälften av kvinnor.

Mångfald och jämställdhet – en ledningsstrategisk fråga

Under hösten 2007 fick kontorets ledningsgrupp en delvis ny sammansättning. Ledningen består nu av hälften män och hälften kvinnor. I och med den nya sammansättningen så ingår dessutom kontorets samordnare för mångfald och jämställdhet i ledningsgruppen. Därmed kan dessa frågor på ett mer naturligt sätt integreras i den strategiska planeringen av kontorets verksamhet.

Fastighetskontoret arbetar kontinuerligt med ledarutveckling. Under 2008 planerar vi att genomföra en chefsutbildning där mångfalds- och jämställdhetsfrågor ingår.

- **Vi ska ha en jämnare könsfördelning och öka mångfalden på alla nivåer och inom alla yrkeskategorier**

Vid rekrytering ska alla sökande värderas efter kompetens oavsett ålder, kön, etnisk eller kulturell bakgrund. Inte under någon del av rekryteringsprocessen får sökande sällas bort av etniska orsaker. Krav på god kunskap i svenska språket får heller inte sättas högre än behovet. Vi annonserar alltid könsneutralt.

Översyn av rekryteringsprocessen

Under 2007 påbörjade vi arbetet med att se över rekryteringsprocessen inom kontoret. Detta arbete kommer vi att avsluta under 2008. I rekryteringsprocessen väger vi in frågor kring mångfald och jämställdhet, vilket även omfattar anställningar av feriearbetare, praktikanter och exjobbare. Genom vårt kvalitetsarbete får vi fram tydliga rutiner, checklistor och andra instrument som ska utgöra ett stöd för kontorets chefer vid rekrytering. Vi tar också fram rutiner för att säkerställa att inte diskriminering uppstår när vi anlitar en extern rekryteringsfirma.

Driftavdelningen

Fastighetskontorets driftavdelning består till 100 % av män. Här är det svårt att få till en jämnare könsfördelning därför att tjejer sällan eller aldrig söker dessa jobb. Under 2008 kommer vi att aktivt marknadsföra yrket fastighetstekniker som ett jobb även för tjejer. Detta sker bland annat genom direktkontakt med skolor, där vår ambition är att minst två tjejer ska feriearbeta som fastighetstekniker hos oss sommaren 2008. Vi kommer även att medverka vid olika yrkesdagar för att på så sätt nå ut till unga människor och informera om yrket.

- **Vi ska ha lika lön för likvärdigt arbete**

Löneskillnader får inte bero på kön, ålder, etniskt ursprung, facklig tillhörighet eller andra faktorer som är utan tydlig koppling till den anställdes befattning/arbetsinsats/kompetens.

Fastighetskontoret arbetar kontinuerligt med att förebygga osakliga löneskillnader. Under 2008 kommer vi att genomföra en lönekartläggning och en löneanalys. Under 2008 ska vi satsa på att utveckla metoderna för detta.