

Metodverkstäder

Från konferensen "För jämlik stad och hållbart arbetsliv" den 14:e december 2021

Lista på verkstäder och kontaktpersoner

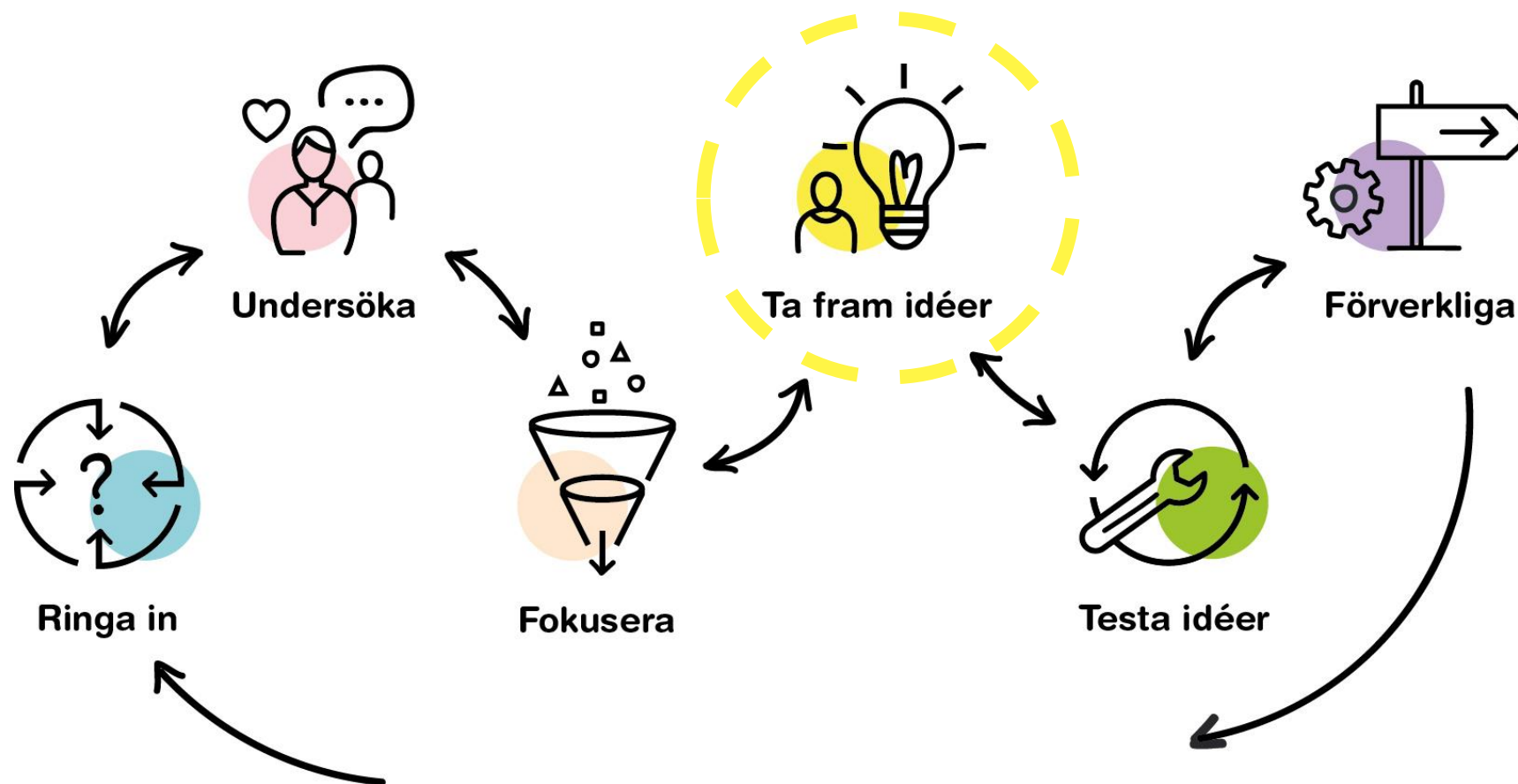
- Användardriven innovation, gunilla.gudmunds@kom.goteborg.se,
julia.olander@intraservice.goteborg.se
- Omvärldsbevakning och trender i samhället, kunddialog@kom.goteborg.se;
christina.ceder@kom.goteborg.se
- Hitta och hantera statistik i Göteborgs Stad, statistisk.analys@stadshuset.goteborg.se;
stefan.grahn@stadshuset.goteborg.se
- Arbetsplatser fria från kränkningar, caroline.johansson@socialsydvast.goteborg.se;
[lena.laven@kretsloppochvatten.goteborg.se](mailto:lana.laven@kretsloppochvatten.goteborg.se)
- Forskningens åtta friskfaktorer, pia.kragh.jensen@forskola.goteborg.se
- Mänskliga rättigheter i praktiken, seroj.ghazarian@intraservice.goteborg.se
- Så analyserar du statistik om jämlikhet, rasmus.johansson@socialcentrum.goteborg.se;
robin.nordlund@socialcentrum.goteborg.se
- Socialt innovationslab, jennie.johannisson@socialcentrum.goteborg.se

Användardriven innovation



Utgå från användarens fokus

SKRs Innovationsmodell - innovationsguiden.se



Kontakt

Gunilla Gudmunds

gunilla.gudmunds@kom.goteborg.se

Julia Olander

julia.olander@intraservice.goteborg.se

Omvärldsbevakning och trender i samhället

**Omvärldsanalys handlar om att
se mönster i omvärlden, förstå
hur dessa skapar hot eller
möjligheter för organisationen**

...samt

**se till att denna kunskap vägs in
vid beslutsfattande.**



Vi behöver analysera vår omvärld

Ekonomi & marknad

Politik

Institutioner & Infrastruktur

Socialt & livsstilar

Teknik & vetenskap

Ekologi & miljö

Legalt

Media & Sociala media

Kontakt

kunddialog@kom.goteborg.se

Hitta och hantera statistik i Göteborgs Stad

Några viktiga statistikproducenter

- **Göteborgs stad**
 - Verksamhetsstatistik från respektive förvaltning
 - [Statistik och analys](#)
- [Statistiska centralbyrån \(SCB\)](#)
- [Västra Götalandsregionen](#)
- [Kolada](#) (Sveriges kommuner och regioner)
- **Statistikansvariga myndigheter**
(t ex [Migrationsverket](#), [Socialstyrelsen](#), [Folkhälsomyndigheten](#), [BRÅ](#),
[Valmyndigheten](#), [Konjunkturinstitutet](#), [Jordbruksverket](#), [Delmos](#))

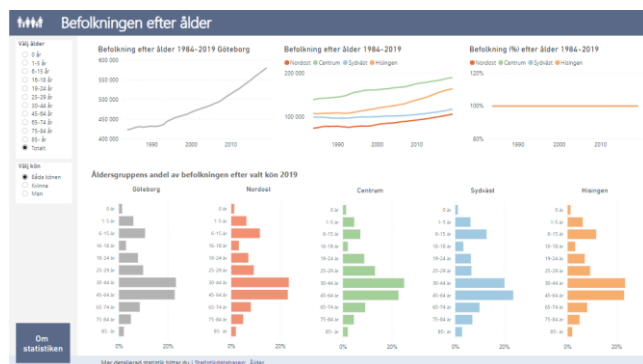
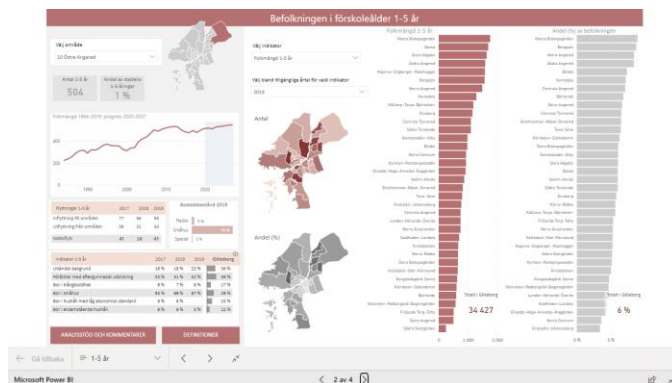
Statistik i Göteborg



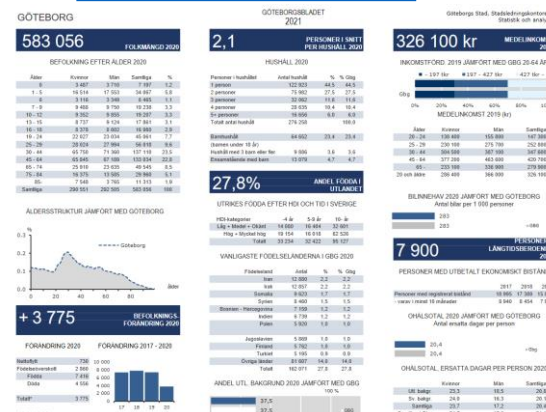
Göteborgs
Stad

Beskrivningar och analyser

Interaktiva presentationer



Göteborgsbladet



Statistikdatabasen

1. Göteborg och dess delområden

- Kommun
 - Befolkning
 - Folkmängd
 - Folkmängd helår
 - Folkmängd kvartal och månad
 - Befolkningsprognos
 - Flyttningar
 - Födda och avlidna
 - Hushåll
 - Utrikes födda
- Arbetsmarknad
- Bostäder och byggande
- Inkomst och utbildning
- Övrigt
- Stadsområden
- Stadsdelsnämndsområden
- Mellanområden 2021-
- Mellanområden -2020
- Primärområden
- Basområden

Områdeskartor

Adressregister

statistik.goteborg.se eller www.goteborg.se/statistik

Länkar till statistik i Göteborg

- Här finns webbsidan för [Statistik och Analys](#)
- På vår hemsida [om statistikdatabasen](#) finns en [handledning](#) till statistikdatabasen.
- Gå direkt till vår statistikdatabas via statistikdatabas.goteborg.se

- Har du ytterligare frågor om statistiken och hur statistikdatabasen fungerar – kontakta [Stefan Grahn](#) eller skicka ett mail till vår funktionsbrevlåda statistisk.analys@stadshuset.goteborg.se

Kontakt

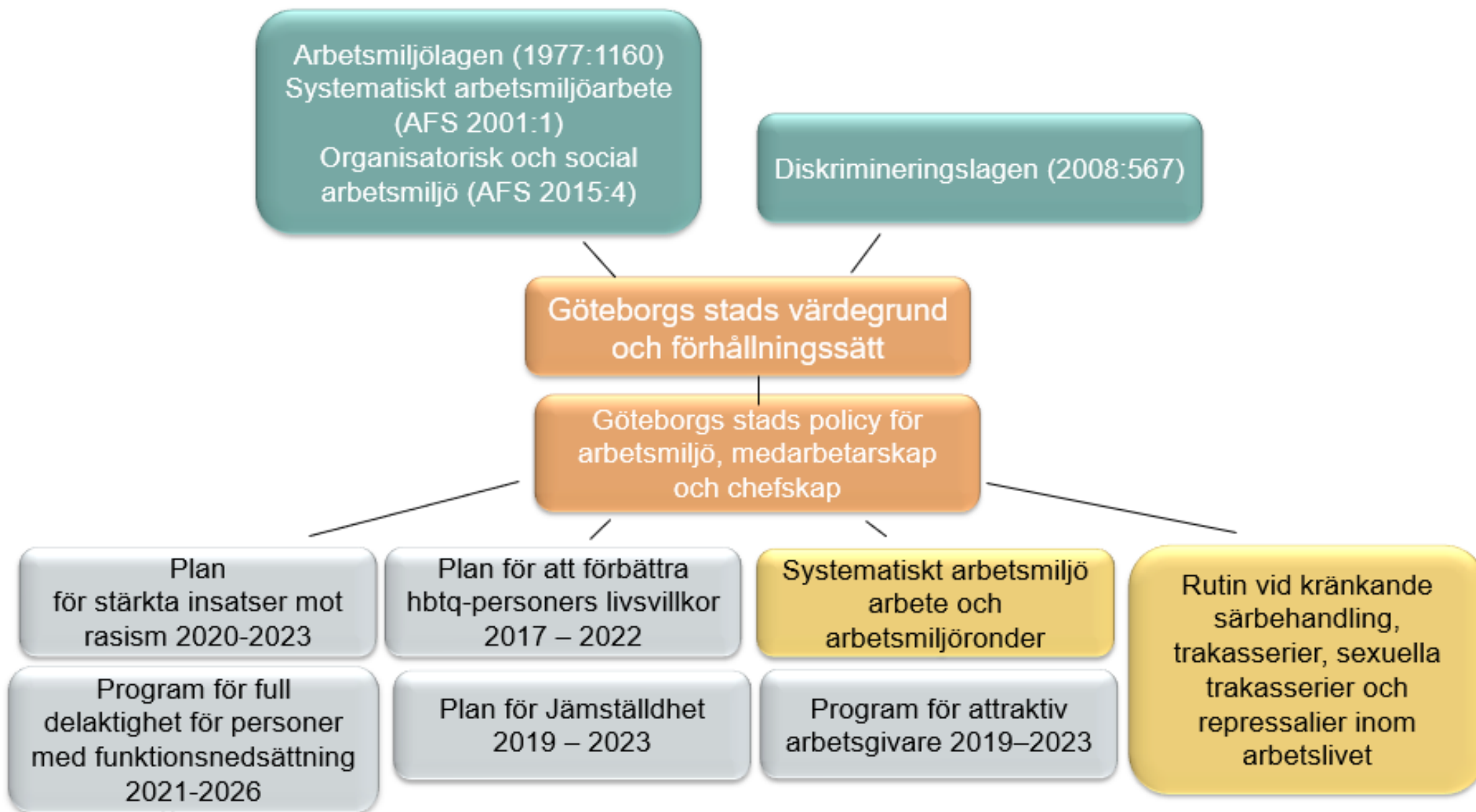
Stefan Grahn

stefan.grahn@stadshuset.goteborg.se

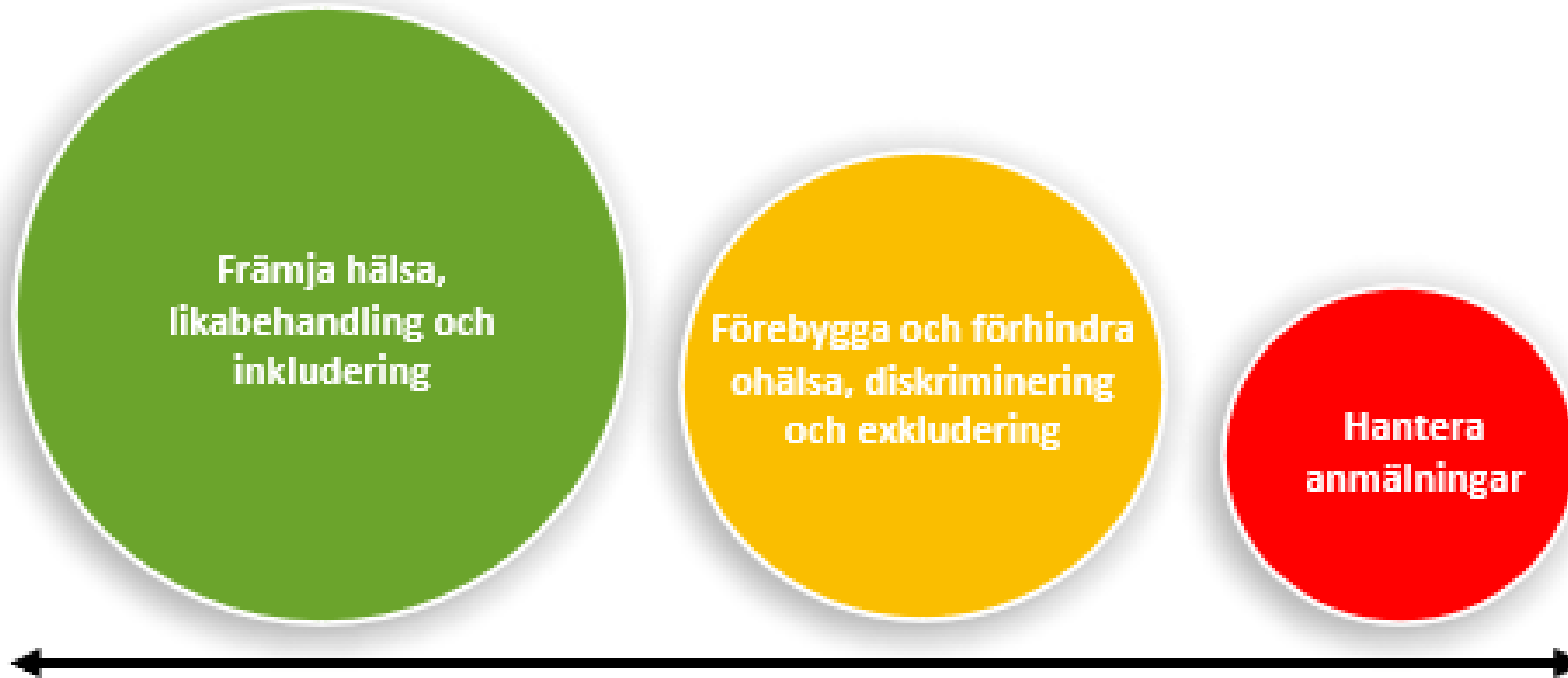
Stadsledningskontoret, Göteborgs Stad

**Arbetsplatser fria från
kränkningar**

Hållbart, rättvist och inkluderande arbetsliv



Olika typer av insatser



Så här jobbade Kretslopp och vatten 1(2)

Arbetsmiljömål

Vi har tre arbetsmiljömål varje år varav minst ett som är kopplat till AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö

Inkludo var ett av våra arbetsmiljömål 2020

ARBETSMILJÖ

Verktyslåda mot kränkande särbehandling

Vad är okej att säga och göra på arbetsplatsen? Vad räknas som kränkande särbehandling? Prevent har tagit fram material som ger kunskap och praktiska tips för att skapa en arbetsmiljö fri från kränkningar. Ett av verktygen är Inkludo, ett spel som under prestigefria former skapar en seriös diskussion mellan kollegor om viktiga frågor.

Syftet med denna rutin

Syftet är att förtydliga 2022 års arbetsmiljömål.

Denna rutin gäller tills vidare för

Kretslopp och vatten

Koppling till andra styrande dokument

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö

Anvisning för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap

Instruktion vid kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

Riktlinje för arbetsplatsens arbetssätt och utformning

Rutin för incidentrapportering arbetsmiljö

Rutin för riskbedömning av arbetsmiljö

Rutin för ledningens genomgång av den systematiska arbetsmiljön

Så här jobbade Kretslopp och vatten 2 (2)



Att spela Inkludo var ett första steg för att förebygga kränkningar på jobbet och ha en dialog om hur vi har det och hur vi vill ha det framåt.

Här hittar du mer info:

- [Intranat.goteborg.se/styrandedokument](https://intranat.goteborg.se/styrandedokument)
- www.prevent.se/inkludo
- Kontakta din chef eller HR-avdelning



Kontakt

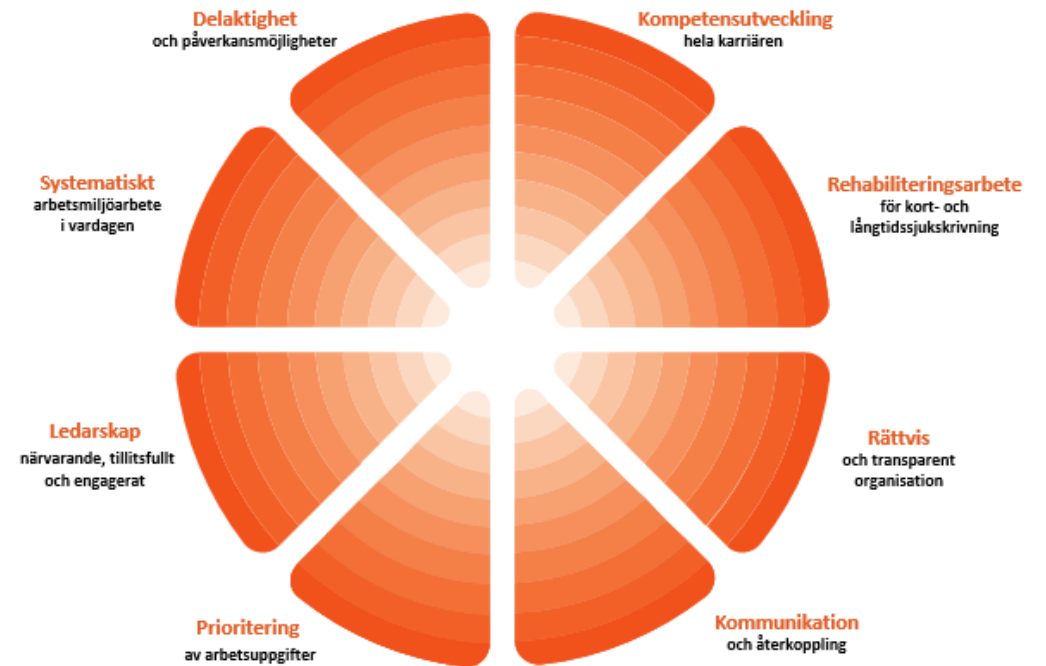
caroline.johansson@socialsydvast.goteborg.se

lana.laven@kretsloppochvatten.goteborg.se

Forskningsens åtta friskfaktorer – mätning och önskeläge

Vad är Sunt arbetsliv i förskolan?

- Utgångspunkt i forskning om vad som får verksamheter att vara välmående och ha en låg och stabilsjukfrånvaro – 8 friskfaktorer
- Vi skattar nuläget i verksamheten utifrån friskfaktorerna
- Vi prioriterar vilka friskfaktorer som är viktigast att stärka
- Tar fram ett önskat läge gällande friskfaktorerna
- Bestämmer oss för vilka beteenden vi vill fokusera på för att ta oss från A till B
- Sen håller vi i och håller ut!



Delaktighet
och påverkansmöjligheter

Kompetensutveckling
hela karriären

Rehabiliteringsarbete
för kort- och
långtidssjukskrivning

Rättvis
och transparent
organisation

Kommunikation
och återkoppling

Prioritering
av arbetsuppgifter

Systematiskt
arbetsmiljöarbete
i vardagen

Ledarskap
närvarande, tillitsfullt
och engagerat

Ange på en skala 1-10 hur svag/stark respektive friskfaktor är i nuläget. Ju mörkare färg, desto starkare är respektive friskfaktor.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

“suntarbetsliv

Friskfaktorerna – vad innebär de?

Rehabarbete för kort- och långtidssjukskrivning

Signaler på ohälsa fångas upp tidigt och rutiner för korttids- och långtidssjukfrånvaro efterlevs. Rehabiliteringsarbetet sker i samverkan med andra aktörer, exempelvis företagshälsovård, hälso- och sjukvård och försäkringskassa.

Kommunikation och återkoppling

Kommunikationsklimatet är öppet och tillåtande, uppåt, nedåt och åt sidorna. Sakfrågor tas upp utan att bli personfrågor. Alla lyssnar på varandra och ger konstruktiv återkoppling.

Närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap

Ledare är tillgängliga, inspirerar, stödjer och visar vägen. De utvecklar tillitsfulla relationer, ger ansvar och följer upp genom direktkontakt.

Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen

Systematiskt arbetsmiljöarbete är en naturlig del i verksamhetsutvecklingen och det dagliga arbetet, inte ett spår vid sidan om eller något som enbart ges uppmärksamhet till vid speciella tidpunkter som skyddsronder och arbetsplatsträffar.

Kompetensutveckling hela karriären

Kompetensutveckling möjliggörs och medarbetare uppmuntras att öka sin kompetens och erfarenhet. Detta kan ske genom utbildning, byte av arbets-uppgifter eller roll inom organisationen.

Rättvis och transparent organisation

Organisationen upplevs som schysst. Resurstilldelningar och beslutprocesser är rättvisa och transparenta. Mål, roller, ansvar och mandat är tydliga och ledningen ger motiverade argument för sina ståndpunkter och beslut.

Prioritering av arbetsuppgifter

Det förs regelbundna samtal om balansen mellan krav och resurser för att uppmärksamma tidiga signaler på ohälsosam arbetsbelastning. När kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider resurserna går chefen in och prioriterar arbetsuppgifter.

Delaktighet och påverkansmöjligheter

Rutiner, arbetssätt samt mötes- och beslutsstrukturer utformas för att ta vara på alla medarbetares tankar, åsikter och idéer.

Kontakt

Pia Kragh Jensen, HR-specialist
Förskoleförvaltningen
Göteborgs Stad

Mänskliga rättigheter i praktiken

Europakonventionen och Regeringen

Undertecknande regeringar har ”Skyldighet att respektera de mänskliga rättigheterna” (Europakonventionen , artikel 1)

Riksdagen och regeringen, den regionala och kommunala verksamheten *har alla ansvaret för att följa de mänskliga rättigheterna.*

I Sverige skyddas de mänskliga rättigheterna genom grundlag och andra lagar och förordningar.

Vad är mänskliga rättigheter?

- De mänskliga rättigheterna är grunden för all offentlig verksamhet
- Mänskliga rättigheter är moraliska rättigheter, och gäller alla och envar
- MR tillförsäkrar dig ,mig och alla de andra rätten att vara och förbli mänskliga, rätten att leva ett värdigt liv.
- Att göra anspråk på att inte bli diskriminerad, kränkt, trakasserad eller ovärdigt och respektlöst behandlat
- Moraliska rättigheter räcker inte alltid till. De måste respekteras , följa, främjas, integreras och skyddas i lagstiftning

Varför arbetar vi med mänskliga rättigheter?

- Grunden för vår demokrati
- Given i lag och i uppdrag
- Digniteten i vårt arbete
- Arbetas med i tre men sammanhängande perspektiv:

Demokratiperspektivet

Arbetsgivarperspektivet

Serviceämnarperspektivet

VI ÄR DEMOKRATINS FÖRLÄNGDA ARM

- **Legalitetsprincipen :**

- Lagar, demokratiskt fattade beslut, policys, riktlinjer,...

- **Legitimitetsprincipen :**

- Värdegrunden, etiken och moralen

Lika rättigheter, Lika behandling

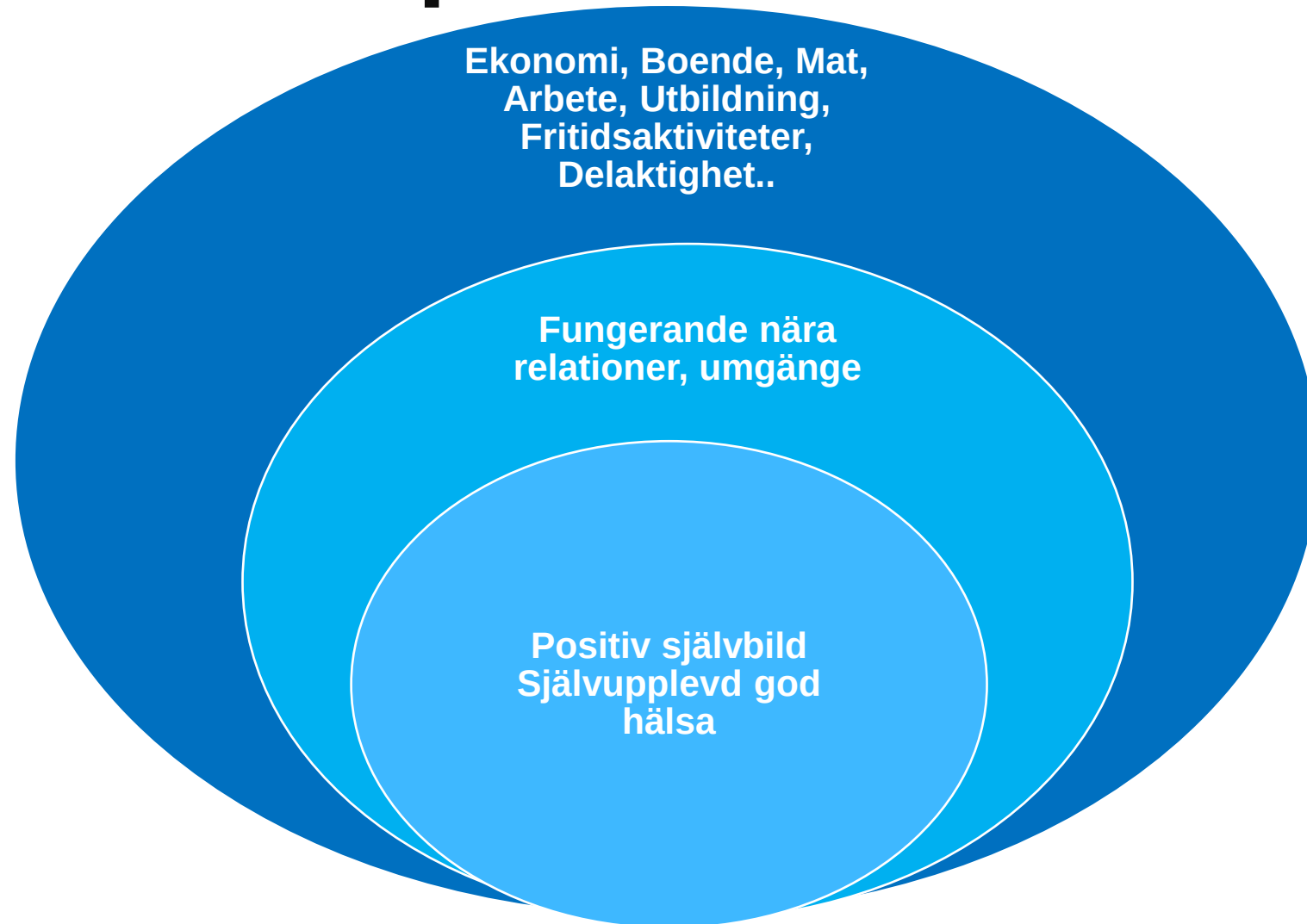
Artikel 1

Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter.

Artikel 2

Ingen diskriminering

Ett samhälle, ett arbete och en arbetsplats för livskvalité



Kontakt

Seroj Ghazarian

seroj.ghazarian@intraservice.goteborg.se

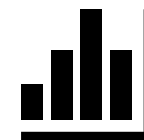
Intraservice, Göteborgs Stad

**Så analyserar du
statistik om jämlikhet**

Varför är statistik viktigt

Vad betyder statistik?

- Statistik är sifferuppgifter som beskriver en sak eller en verksamhet.



En förutsättning för demokrati

- Statistik fungerar ofta som beslutsunderlag. Innan vi kan fatta beslut om en sak eller en verksamhet behövs en gemensam bild över utgångsläget.



Vem har rätt?

- Statistik kan användas för att bekräfta eller förkasta en verklighetsuppfattning.



Bortom siffrorna finns upplevelsen

- För att förstå något grundligt behöver statistiken kompletteras med kvalitativ kunskap.



Vanliga fallgropar inom analys av statistik

Hur tolkas procent?

- Det är viktigt att procent sätts i relation till antalet. Om volymerna är låga från början kan en mindre ökning i antalet ha en stor påverkan på den procentuella ökningen.



Samband och orsakssamband

- Ett samband är nödvändigtvis inte ett orsakssamband. Antalet ökade bränder på vintern skapas inte av ökad kyla utan av fler tända ljus.



Spelar mätperioden roll?

- Perioden som vi inte observerar kan ha en stor påverkan på hur vi bör tolka det aktuella resultat. Avväg noga vilka perioder ni väljer att studera och hur det påverkar resultatet.



Vikten av datakvalitet

- För alla statistiska undersökningar behövs god datakvalitet. Annars riskerar analysen att ge ett missvisande resultat!



- Med statistiken kan vi synliggöra skillnader mellan grupper och inom grupper.
- En grupp är sällan homogen och genom att använda oss av jämlikhetsstatistik kan vi synliggöra detta.
- Statistik kan vara användbart för att jämföra ut livsvillkor då den synliggör olika behov.
- Genom att identifiera olika behov kan vi arbeta med riktade insatser för att i slutändan jämföra ut livsvillkoren för samtliga invånare i Göteborgs stad.

Detta kommer deltagarna i workshoppen att få testa på genom att använda sig av Delmos Segregationsbarometer.

Länk till segregationsbarometern finns nedan:

[Göteborg - Segregationsbarometern \(delmos.se\)](https://delmos.se)

För frågor eller om ni önskar ta kontakt med oss så når ni oss på:

robin.nordlund@socialcentrum.goteborg.se

rasmus.johansson@socialcentrum.goteborg.se

Kontakt

Robin Nordlund

robin.nordlund@socialcentrum.goteborg.se

Socialförvaltningen Centrum, Göteborgs Stad

Rasmus Johansson

Rasmus.johansson@socialcentrum.goteborg.se

Socialförvaltningen Centrum, Göteborgs Stad

Socialt innovationslab

I ett socialt
innovationslabb
samlas flera
aktörer kring en
gemensam
utmaning.



**Syftet med metoden är att
få fram många nya idéer,
som utvecklas till
lösningar och testas i liten
skala.**

Presentation av
utmaning och
kunskap.



Idégenerering – ju
fler idéer, desto
bättre.



Prioritering av
idéer.



Danspaus!

Utveckling av idéer och
effekt för jämlikhet.



Omvandling av idéer
till konkreta
lösningar.



Pitch av lösningar
och val av "vinnare".

**Efteråt finns en bank av
idéer, lösningar och
kunskap kopplat till
utmaningen...**

...och lika viktigt:
ett nätverk av
berörda aktörer.



Kontakt

jennie.johannisson@socialcentrum.goteborg.se

Hör gärna av er till ansvarig för
respektive verkstad om ni vill
veta mer!