

Likestillingsredegjørelse for Uloba 2024



Innhold

Innledning	4
Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling	4
Kjønnsbalanse	4
Lønnskartlegging	5
Midlertidig ansatte	6
Deltidsarbeid	6
Uloba AS deltid	6
Uloba SA deltid	6
Foreldrepermisjon	7
Uloba AS Foreldrepermisjon	7
Uloba SA Foreldrepermisjon	7
Sykefravær	8
Uloba AS Sykefravær	8
Uloba SA Sykefravær	8
Alder	9
Uloba AS - alder	9
Uloba SA - alder	9
Rekruttering	10
Uloba AS Rekruttering	10
Uloba SA Rekruttering	10
Etnisk minoritetsbakgrunn	10
Uloba AS Etnisk minoritetsbakgrunn	10
Uloba SA Minoritetsbakgrunn	11

Del 2: Ulobas arbeid for likestilling og mot diskriminering	11
Etiske retningslinjer	12
Tariffavtaler	12
Organisasjonsmålinger	13
Assistentundersøkelsen	13
Rutiner for varsling	14
ISO sertifiseringer	14
Kurs og opplæring	14
Kompetansekartlegging og kompetanseutvikling	15
Tilrettelegging av arbeidssted	15
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	15
Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering	15
Mål og videre tiltak	16
Oppsummering	17

Innledning

Uloba er opptatt av likestilling og mangfold i arbeidslivet. Denne likestillingsredegjørelsen gir en oversikt over kjønnsfordeling og lønnsforhold i organisasjonen per 31.12.2024. Likestillingsredegjørelsen inkluderer redegjørelse for både Uloba AS og Uloba Independent Living Norge SA (Uloba SA).

Uloba AS er arbeidsgiver for 123 administrativt ansatte personer, som utfører sine oppgaver i morselskapet Uloba SA. Uloba SA er arbeidsgiver for til enhver tid mellom 4-7000 assistenter, som er tilknyttet 1006 BPA ordninger i 138 kommuner.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Uloba har et kontinuerlig fokus på å jobbe for likestilling og mot diskriminering. Vi er en organisasjon som er av og for funksjonshemmede, og vi ser BPA som et verktøy for likestilling for funksjonshemmede. Som en verdibasert organisasjon med klare politiske mål knyttet til likestilling for funksjonshemmede i Norge, har vi samtidig også fokus på diskriminering knyttet til alle diskrimineringsgrunnlag (kjønn, alder, graviditet, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og interseksjonalitet).

Kjønnsbalanse

Tabellen viser kjønnsbalansen totalt for både Uloba AS og Uloba SA, og for hver stillingsgruppe pr 31.12.2024.

Kjønnsbalanse	Kvinner	Menn
Ansatte i Uloba AS	74	49
Ansatte i Uloba - ILN SA	4560	1881
Andel i prosent av totalt antall ansatte i Uloba AS	60,2 %	39,8 %
Andel i prosent av totalt antall ansatte i Uloba ILN SA	70,8 %	29,2 %
Deltidsarbeid (stillingsbrøk mindre enn 100%) Uloba ILN SA*	-	-
Antall ansatte som har tatt ut foreldrepermisjon i Uloba AS	0	2
Antall ansatte som har tatt ut foreldrepermisjon i Uloba ILN SA	174	68
Utakk foreldrepermisjon antall uker pr ansatt i snitt Uloba AS	0	16
Utakk foreldrepermisjon antall uker pr ansatt i snitt Uloba ILN SA	12,1	6,1
Midlertidige ansatte Uloba AS	3	0
Midlertidige ansatt Uloba ILN SA **	-	-

*Ansatte i Uloba SA er personlige assistenter, som hovedsakelig jobber deltid på grunn av arbeidets art og rammevilkår. Vi har dessverre ikke, slik systemet er nå, mulighet til å gi et godt tallgrunnlag på deltid knyttet til kjønnsbalanse.

**Ansatte i Uloba SA er personlige assistenter, som inngår avtaler om midlertidige ansettelser med arbeidsleder i ordningen. Vi har dessverre ikke slik systemet er nå mulighet til å gi et godt tallgrunnlag på midlertidige ansettelser knyttet til kjønnsbalanse.

Tallene viser at Uloba har en overvekt av kvinnelige ansatte totalt sett i både administrasjonen (Uloba AS) og blant de personlige assistentene (Uloba SA), med 63,4% kvinner totalt i administrasjonen og 70,8% blant personlig assistenter.

Imidlertid varierer andelen kvinner og menn på tvers av stillingstyper, og tallene viser at kvinner er sterkt representert i administrative stillinger, avdelingslederstillinger og blant de personlige assistentene, kvinner er i flertall blant avdelingsledere, menn er i flertall blant teamledere og toppledere.

Administrativt ansatte: 63,4 % kvinner og 36,6 % menn.

- Lederskikt 2: 75,0 % kvinner og 25,0 % menn
- Lederskikt 3: 45,5 % kvinner og 54,5 % menn
- Lederskikt 1: 28,6 % kvinner og 71,4 % menn

Personlige assistenter: 70,8 % kvinner og 29,2 % menn.

Lønnskartlegging

Gjennomsnittene er regnet ut fra 100% stillingsandel.

Lønnskartlegging 31.12.2024 Uloba konsernet

	Andel kvinner	Andel menn	Kvinnens lønn i % av menns lønn
Gruppe 1	63,4 %	36,6 %	97,1 %
Gruppe 2	75,0 %	25,0 %	79,7 %
Gruppe 3	45,5 %	54,5 %	84,6 %
Gruppe 4	28,6 %	71,4 %	105,6 %
Gruppe 5*	70,8 %	29,2 %	100 %

* Gruppe 5 Personlig assistent har like lønnsbetingelser for alle uavhengig av kjønn. Arbeidet er timebasert og tariffregulert.

Tabellen viser kvinners gjennomsnittslønn i prosent av menns lønn fordelt på ulike stillingskategorier:

- Administrativt ansatte: 97,1 % (Uloba AS)
- Ledersjikt 3: 84,6 % (Uloba AS)
- Ledersjikt 2: 79,7 % (Uloba AS)
- Ledersjikt 1: 105,6 % (Uloba AS)
- Personlige assistenter: 100,0 % (Uloba SA)

Kommentar: Lønnsforskjeller finnes primært blant mellomledere. Lønnsforskjeller blant mellomledere skyldes hovedsakelig markedslønn knyttet til bransje/fag. Personlige assistenter har lik lønn.

Midlertidig ansatte

Uloba AS Midlertidig ansatte

Det er liten bruk av midlertidige ansatte i Uloba AS.

I 2024 var det kun 3 midlertidige ansatte av 123 ansatte, hvorav alle var kvinner. Midlertidige ansettelse benyttes hovedsakelig ved vikariater for andre navngitte ansatte.

Uloba SA Midlertidig ansatte

Midlertidige ansatte i Uloba SA er personlige assistenter på tilkallingsavtaler, og som trår inn på kort varsel ved behov.

Vi har dessverre ikke slik systemet er nå mulighet til å gi et godt tallgrunnlag på midlertidige ansettelse knyttet til kjønnsbalanse.

Tiltak: Forbedre systemer for kjønnsbasert rapportering i 2025.

Deltidsarbeid

Uloba AS deltid

Blant administrativt ansatte ble det i 2024 registrert 7 menn og 18 kvinner ansatt i mindre enn 100% stillinger. De fleste deltidsstillingene er ikke basert på ufrivillighet, men er et resultat av praksis med å lyse ut faste stillinger med en fleksibel tilnærming på 70-100% stilling for å sikre at vi når alle målgrupper. Dette er en del av personalpolitikken, som har tilrettelegging av arbeidet som et prioritert område.

Uloba SA deltid

Ansatte i Uloba SA er personlige assistenter, som hovedsakelig jobber deltid på grunn av arbeidets art og rammevilkår. Vi har dessverre ikke slik systemet er nå mulighet til å gi et godt tallgrunnlag på deltid knyttet til kjønnsbalanse.

Det er imidlertid en høy andel av deltidsarbeid innenfor BPA sektoren blant personlige assistenter. Dette henger tett sammen med ytre faktorer som vedtaksstørrelser og muligheten antall timer i vedtaket gir når det gjelder å ansette assistenter i størst mulig stillingsprosent. Uloba har alltid vedtakseier i fokus, og råder aldri en arbeidsleder (leder av en assistanseordning) å binde opp mer enn 80% av vedtaket i faste stillinger. Det er for å sikre at ordningen er ivaretatt dersom det er fravær fra fast ansatte – som ved ferieavvikling, permisjoner og sykdom. Det er med andre ord behov for at ordningen ivaretar muligheten for å innhente tilkallingsassistenter ved behov. I tillegg har denne ansattgruppen en høy prosentandel unge med høy mobilitet. Disse kan ofte ha deltidsstillinger hos flere arbeidsgivere eller i kombinasjon med studier. En BPA-ordning kan også ha innvilget timer om skal jobbes på natt. Nattarbeid vil kunne påvirke om de som jobber kan ha en 100% stilling eller ikke.

Vi har ingen eksakt oversikt over hvor mange deltidsansatte som trives med sin stillingsandel eller om de ønsker høyere stillingsandel, men i assistentundersøkelsen fra 2024 svarte 71,2% av kvinnelige respondenter at de er helt enige i påstanden om at «Jeg er fornøyd med den totale stillingsstørrelsen min i Uloba», mot 74,5% av menn. 21,1% av kvinner er delvis enige, mot 21,9% av menn. Kun 2,7 % av kvinnelige respondenter og 2,3% av mannlige respondenter var helt uenig i påstanden.

Kommentar: Deltid er ofte selvvalgt.

Tiltak: Sikre at systemene gir et godt tallgrunnlag på kjønnsbalansen blant ansatte assistenter.

Foreldrepermisjon

Uloba AS Foreldrepermisjon

Det var i 2024 2 menn som avviklet foreldrepermisjon. Antall uker som ble tatt ut av menn i snitt var 16. Tilsvarende for kvinner var det ingen ansatte som avviklet foreldrepermisjon.

Uloba SA Foreldrepermisjon

Blant de personlige assistentene i 2024, var det 68 menn som avviklet foreldrepermisjon med et snitt på 6,1 uker per ansatt. 174 kvinner avviklet foreldrepermisjon med et snitt på 12,1 uker per ansatt.

Kommentar: Kvinner tar lengre permisjoner enn menn.

Sykefravær

Uloba AS Sykefravær

Sykefraværstatistikk - standard

2024



Periode	Mulige dagsverk Faktiske utførte dagsverk		Sykefraværskategorier(S)										Andre fraværskategorier(A)								Sykefravær prosent SX100 M
			Fravær dokumentert med egenmelding	Fravær dokumentert med sykmelding								Fravær ved barns / barnepassers sykdom	Svangerskaps- Omsorgs- Fødsels- permisjon	Andre typer permisjoner							
				1-3 dager		4-16 dager		Mer enn 16 dager						Lønnet		Ulønnet/skift					
				Tilf.	Dager	Tilf.	Dager	Tilf.	Dager	Tilf.	Dager			Tilf.	Dager	Tilf.	Dager	Tilf.	Dager		
(M = F + S + A)	(M)	(F)	Tilf.	Dager	Tilf.	Dager	Tilf.	Dager	Tilf.	Dager	Tilf.	Dager	Tilf.	Dager	Tilf.	Dager	Tilf.	Dager	Tilf.	Dager	

Uloba AS

2024

Menn	10 625,1	9 885,1	73,0	150,7	1,0	0,7	5,0	31,8	6,0	532,9	2,0	463,2	23,0	24,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,7 %
Kvinner	14 715,0	12 830,6	140,0	270,2	9,0	16,8	17,0	130,8	23,0	1 440,4	7,0	1 119,0	21,0	26,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	12,6 %
Ukjent	189,4	57,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	131,9	0,0	131,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	69,6 %
Sum: 2024	25 529,5	22 773,2	213,0	420,8	10,0	17,5	22,0	162,6	29,0	2 105,2	9,0	1 714,1	44,0	50,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,6 %
Sum menn	10 814,5	9 942,6	73,0	150,6	1,0	0,7	5,0	31,8	6,0	664,8	2,0	595,1	23,0	24,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,8 %
Sum kvinner	14 715,0	12 830,6	140,0	270,2	9,0	16,8	17,0	130,8	23,0	1 440,4	7,0	1 119,0	21,0	26,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	12,6 %
Sum Uloba AS	25 529,5	22 773,2	213,0	420,8	10,0	17,5	22,0	162,6	29,0	2 105,2	9,0	1 714,1	44,0	50,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,6 %

Sykefraværet i 2024 i administrasjonen var på 10,6%. Uloba AS har opplevd en økning i sykefraværet etter korona pandemien, og har ligget på mellom 10,2 – 10,9% de siste tre årene. Det har vært et større fokus på å redusere sykefraværet de siste to årene, og vi opplever nå en liten nedgang. For menn lå sykefraværet i 2024 på 7,8%, mot 12,6% hos kvinner.

Vi har satt reduksjon i sykefraværet som mål både i AMU for Uloba AS, men også som et rent kvalitetsmål for organisasjonen som revideres og følges opp i ISO9001 sertifiseringer. Vi har foreløpige ingen kjønnsbaserte tiltak for å redusere sykefraværet, men vi har utviklet 9 tiltak i en HR-utviklingsplan, som blant annet handler om kompetanseheving av ledere og medarbeidere på sykefraværsoppfølging, sikre gode rutiner, få på plass et enda bedre partssamarbeid, og jevnlig kartlegginger av langtidsfravær i samarbeid mellom HR og relevante ledere.

Tiltak: Kompetanseheving av alle ansatte, tett lederoppfølging, ISO 9001-sertifisering

Mål: Redusere sykefraværet til 9,5 % i 2025 og 8,5 % innen 2028

Uloba SA Sykefravær

Det totale gjennomsnittlige sykefraværet for personlige assistenter lå i 2024 på 8,58%. Sykefravær blant kvinner var på 8,87%, mot 7,88% hos menn.

Kommentar: Sykefraværet viser hvor viktig det er å ha fleksibiliteten til å kunne hente inn assistenter på tilkalling innenfor timesvedtaket, og hvor sårbar en ordning kan være dersom man ansetter fast i alle timene.

Alder

Uloba AS - alder

Ansatte her er mellom 25 og 72 år. Vi har en seniorpolitikk som gir bedre rettigheter enn loven krever. Blant annet kan ansatte jobbe til de er 72 år - og også utover det dersom vi som arbeidsgivere har et særskilt behov for det og de ansatte selv ønsker det. De som er mellom 64-66 år, kan gå ned i 10% stilling uten å miste inntekt. Mellom 67 og 72 år kan man redusere stillingen med ytterligere 10%, også uten inntektsreduksjon. Dette gjelder så lenge man jobber minst 50%.

Det er i tillegg et viktig prinsipp i Uloba AS å legge til rette for at arbeidstakere kan stå i arbeid så lenge som mulig. Som arbeidsgiver ønsker vi derfor å sikre romslig rammer som kan ivareta nettopp dette. I praksis vil det bety at for arbeidstakere mellom 67 – 70 år, så vil det utbetales full lønn ved sykdom, selv om NAV kun dekker 60 dager.

70-72 år, så vil det utbetales full lønn i opptil 6 måneder med sykefravær, selv om NAV ikke tilbyr refusjon.

72 år +, så vil det være mulig for arbeidstaker å inngå arbeidsavtale. I disse tilfellene vil Uloba dekke arbeidsgiverperioden på 16 dager.

Kommentar: Uloba ASs seniorpolitikk og sykelønnsordning for eldre arbeidstakere tilrettelegger for å beholde arbeidstakere lengre i arbeidslivet. Seniorpolitikken har vært under revidering og vil endres 1.5.2025

Uloba SA - alder

Vi har per i dag ingen systemer som viser alderssammensetningen blant de personlige assistentene ansatt i Uloba SA, men assistentundersøkelsen 2024 viser at blant 1385 respondenter er det en jevn spredning fra 18-64 år, som har kohorter som alle ligger i sjiktet 14,9%-20,5%. De aller fleste kvinnelige respondentene ligger i kohortene 18-24 år (19,6%), 25-34 år (21%) og 35-44 år (18,2%). For menn ligger de største kohortene i gruppene 25-34 år (18,7%) og 45-54 år (18,7%).

Alder	18 – 24	25 – 34	35 – 44	45 – 54	55 – 64	65 – 67	67 – 72	73 +
Total (N = 1385)	18,8 %	20,5 %	17,7 %	17,0 %	14,9 %	3,2 %	4,8 %	3,1 %
Kjønnsidentitet: Kvinne (N = 1047)	19,6 %	21,0 %	18,2 %	16,5 %	15,2 %	3,2 %	4,2 %	2,0 %
Kjønnsidentitet: Mann (N = 316)	15,5 %	18,7 %	16,8 %	18,7 %	14,9 %	2,8 %	6,3 %	6,3 %
Kjønnsidentitet: Annet (N = 8)	62,5 %	25,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	12,5 %	0,0 %	0,0 %

Rekruttering

Uloba AS Rekruttering

Uloba AS forholder seg både til vedtektene og til vår rekrutteringspolicy. Ulobas rekrutteringspolicy understreker at «Uloba SA er en del av Independent Living-bevegelsen som er en verdensomspennende frigjøringsbevegelse av og for funksjonshemmede. Funksjonshemmede er eksperter på seg selv. Vi baserer derfor våre kjerneaktiviteter på kompetansen som ligger i funksjonshemmedes egenerfaring fra arbeidslederrollen og fra opplevelsene fra å leve i et diskriminerende samfunn.»

Vi ønsker at alle våre medarbeidere speiler våre verdier og at vi drar i felles retning mot våre strategiske mål. Av administrativt ansatte skal minst 50% være funksjonshemmede. Det betyr at:

- Funksjonshemmede skal favoriseres ved tilsettinger slik at dette målet til enhver tid er innfridd. Dette gjelder både for administrasjonen sett under ett og for den enkelte avdeling hver for seg.
- Funksjonshemmede favoriseres til ledende stillinger

Alle ansatte som selv ikke er funksjonshemmet, betegnes og betraktes som allierte med vår felles likestillingskamp. Skal Independent Living-ideologien følges opp er det helt avgjørende at en felles ansettelsesinstruks etterfølges av samtlige bak hver ansettelse, uavhengig av hvor i organisasjonen en ny medarbeider plasseres. I tillegg til det ovennevnte er det en klar målsetting om at det skal være jevn fordeling av kjønn og etnisitet innen hver avdeling.

I 2024 rekrutterte Uloba 5 faste administrativt ansatte, 4 kvinner og 1 mann. I tillegg hadde vi i 2024 3 midlertidig ansatte, som alle var kvinner.

Uloba SA Rekruttering

I 2024 rekrutterte Uloba 1724 personlige assistenter. Vi har per nå ikke gode nok systemer til å ta ut statistikker basert på kjønnsfordeling, men dette vil være et fokus på å få på plass i løpet av 2025.

Etnisk minoritetsbakgrunn

Uloba AS Etnisk minoritetsbakgrunn

Ved utgangen av 2024 hadde Uloba AS 8 ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn. Dette utgjør 6,5% av alle administrativt ansatte.

Vi har ingen statistisk oversikt over kjønnsbalansen blant ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn. Uloba har imidlertid alltid et likestillingsperspektiv i ansettelser som gjøres, fordi erfaring med diskriminering er å se på som en viktig kompetanse i Ulobas arbeid for likestilling for funksjonshemmede. Også styringsdokumentet «Ulobas rekrutteringspolicy» har krav om å

prioritere mennesker med egenerfaring med diskriminering ved ansettelse dersom det ikke er mulig å rekruttere funksjonshemmede som har den ønskede erfaringen med diskriminering. Det er også slik at folk er folk, og flere ansatte har kjennetegn som berører flere diskrimineringsgrunnlag (interseksjonalitet), for eksempel kjønn, funksjonshemmet og alder.

Uloba SA Minoritetsbakgrunn

Vi har per i dag ingen systemer som gir oss oversikten over etnisk bakgrunn på ansatte personlig assistenter, men erfaringsmessig er det en stor andel ansatte assistenter som har en annen etnisk bakgrunn enn norsk fordi arbeidet handler om praktisk bistand, og utover norskkrav i enkelte kommuner ikke ligger konkrete kompetansekrav til kvalifikasjoner i stillingen.

Del 2: Ulobas arbeid for likestilling og mot diskriminering

Uloba – Independent Living Norge er en del av Independent Living-bevegelsen, som er en verdensomspennende frigjøringsbevegelse av og for funksjonshemmede. Det betyr at vi skal følge grunnprinsippene i Independent Living-bevegelsen om at funksjonshemming er samfunnsskapt og ikke en egenskap knyttet til individet. Vi bygger alt vårt virke på vårt idegrunnlag, som igjen er bygd på Independent Living-ideologien, på vår visjon, våre verdier og strategier, og mer overordnet, på FN-konvensjonen for funksjonshemmede, CRPD. Vi er tuftet på ideene om frihet, likeverd og likestilling for funksjonshemmede. Funksjonshemmede med assistansebehov skal selv kunne gjøre de samme valg som andre borgere på alle livets områder – så som utdanning, bosted, arbeid, fritid, familie – og ha full styring over sine egne liv. Vårt mål er en verden der funksjonshemmede kan delta overalt i samfunnet. Våre verdier gjenspeiles i måten vi drifter virksomheten på, og i kulturen vi ønsker å utvikle blant våre ansatte.

Uloba jobber for et trygt, utviklende og inkluderende arbeidsmiljø. Likestilling, ikke-diskriminering og mangfold er en naturlig del av både personalpolitikk og styringsdokumentasjon. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i våre vedtekter, policyer, håndbøker og etiske retningslinjer. Vi jobber aktivt med å skape og forsterke en organisasjonskultur kjennetegnet av mangfold og respekt for andres holdninger og meninger. Våre verdier er Stolt, Sterk og Synlig, og representerer alt vi gjør. Det er avgjørende at våre ansatte viser holdninger og atferd som gjenspeiler etisk bevissthet, faglighet og etterlevelse av våre verdier.

Uloba har en nulltoleranse for mobbing og trakassering, og vi har ulike varslingskanaler som skal fange opp dette, enten gjennom kritikkverdige forhold, eller gjennom nærmeste leder, HR/Innovasjon, vernetjeneste eller tillitsvalgte.

Ulobas vedtekter stadfester at minst 50% av administrativt ansatte skal være funksjonshemmede, samtidig som vår rekrutteringspolicy sier at andre diskriminerte skal prioriteres i ansettelser dersom det ikke er mulig å ansette en funksjonshemmet. Funksjonshemmede kan selvfølgelig også representere flere diskrimineringsgrunnlag.

Ulobas hovedkontor, Independent Living-huset, er et universelt utformet bygg tilrettelagt for ulike behov og som er lett tilgjengelig for alle. Vi har blant annet heiser som fungerer under brann, dører som åpner seg selv, mikrofoner og teleslynger, ledelinjer mm.

Bedriftshelsetjenesten Avonova er en viktig samarbeidspartner, og det er mål om å sikre tilrettelegging tilpasset den enkeltes behov der det er aktuelt.

Uloba har nylig utviklet en egen medarbeiderplattform som er resultatet av ansattes egne innspill i tillegg til Ulobas ideologi.

Etiske retningslinjer

Våre etiske retningslinjer påpeker at ansatte skal:

- velge Ulobas BPA dersom det er mulig.
- jobbe etter våre verdier stolt, sterk og synlig, og i tråd med vårt idegrunnlag.
- vise tillit og respekt for alle. Bidra til et godt arbeidsmiljø som kjennetegnes av tillit, respekt, mangfold og toleranse.
- ha takhøyde og åpenhet for forskjellige meninger og tørre å gi ærlige tilbakemeldinger uten at det oppfattes som negativt.
- bidra til likeverd og reell likestilling.
- bidra til en arbeidsplass med null-toleranse for trakassering, mobbing og diskriminering.

Tariffavtaler

Uloba er bundet av tariffavtaler som også gir bestemmelser for likestilling og mangfold, og vi har et aktivt partssamarbeid med våre fagforeninger, og følger opp tarifforpliktelsene i nært samarbeid med disse, i både formelle og mer uformelle fora.

Vi gjennomfører lønnsforhandlinger med de fagforeninger virksomheten har tariffavtale med. I den forbindelse ivaretas et lønnsoppgjør på en ikke-diskriminerende måte, inklusive likebehandling av ansatte i foreldrepermisjon og sykmeldte.

Organisasjonsmålinger

Great Place to Work sertifisert

Ulobas administrasjon har siden 2017 vært sertifisert som en «Great Place to Work» arbeidsplass. Hos oss tror vi på kraften i våre ansatte. Målet om en tillitsbasert kultur på arbeidsplassen, der vi lever våre verdier internt som eksternt, er helt avhengig av bidraget fra hver enkelt ansatt. Undersøkelsen er et verktøy for å ta pulsen på arbeidsmiljøet, og måler kvaliteten i de tre grunnleggende relasjonene enhver medarbeider står i på arbeidsplassen og som former organisasjonskulturen:

- Relasjonen til ledelsen (karakterisert ved opplevelsen av gjensidig tillit)
- Relasjonen til jobben (karakterisert ved opplevelsen av stolthet)
- Relasjonen kollegaer imellom (karakterisert ved opplevelsen av fellesskap)
- Gjennom dette sier den også noe om i hvilken grad organisasjonens ledelse innfrir de forventninger som er skapt hos medarbeiderne. For å bli sertifisert må man ha et gjennomsnitt på over 70% tilfredshet.

Assistentundersøkelsen

Assistentundersøkelsen er en medarbeiderundersøkelse som undersøker om assistentene opplever at Uloba er en seriøs arbeidsgiver som sikrer dem gode arbeidsvilkår og godt arbeidsmiljø. I 2024 var det totalt 1389 assistenter som svarte. Undersøkelsen viser at assistentene i all hovedsak har gode arbeidsforhold. Hele 98,1% av respondentene svarte at de er stolte av å jobbe som assistent i Uloba (87,7% helt enig, 10,4% delvis enig). Andelen kvinner som bekreftet dette var på 93,4% (88,3% helt enig, 10,1% delvis enig), mens tallene for menn var 95,8% (85,6% helt enig, 12,2% delvis enig). Mer enn ni av ti svarer positivt bekreftende på de fleste påstandene om:

- Helse, miljø, sikkerhet
- Ledelse
- Opplæring
- Arbeidstid
- Dialogen med arbeidsgiver
- Meningen med jobben

Likevel ser vi i tilbakemeldingene at mange assistentene trenger mer informasjon om hva verneombudene gjør, vilkår i tariffavtalen og hvordan melde fra om avvik og kritikkverdige forhold.

Kommentar: Dette er tilbakemeldinger som tas med inn i Ledelsens gjennomgåelse, for å utforme tiltak for å imøtekomme behovene som meldes inn.

Rutiner for varsling

Vi har retningslinjer for varsling om kritikkverdige forhold, inkludert diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Avvik innen diskriminering kan meldes i vårt avvikssystem. Uloba har nulltoleranse for mobbing, diskriminering og trakassering og status mht. disse forhold blir undersøkt hvert år gjennom organisasjonsmålingen.

Varslingsrutinene ligger tilgjengelig for ansatte både i personalhåndboka, assistenthåndboka, og på intranettet Wiki. Det er kvartalsvis gjennomgang av status på saker i AMU. 76,3 % av assistentene i undersøkelsen svarte at de var helt eller delvis kjent med rutinene for varsling. Rutinene ligger også beskrevet i Assistenthåndboka, som alle har digital tilgang til på sin side.

ISO sertifiseringer

For å være i stand til å utføre samfunnsoppdraget har vi utviklet et ledelsessystem for kvalitet og miljø som gir oss systematisk styring og kontroll på alle prosesser og aktiviteter i organisasjonen. Omfanget av ledelsessystemet for kvalitet og miljø omfatter all virksomhet som utføres av administrativt ansatte ved vårt hovedkontor i Drammen og rådgivere rundt i landet.

Uloba er sertifisert i henhold til standardene ISO 9001:2015 (Kvalitet) og ISO14 001:2015 (Miljø).

Kurs og opplæring

Administrativt ansatte har tilgang til en rekke frivillig og obligatorisk opplæring, bla:

- Ulobas innføringskurs for nyansatte, som går over 4 dager, der 2 av dagene handler om Ulobas politikk, likestilling, og diskriminering.
- Fordypningsprogrammet, Spydspiss, som går over 4 moduler på til sammen 8 dager, og som handler om nasjonalt og internasjonalt lowerk, likestilling, diskriminering mm, der blant annet Berit Vegheim fra Stopp Diskrimineringen og Eli Knøsen fra LDO har vært faste bidragsytere.
- Obligatorisk 40 timers HMS kurs gjennomført av daglig leder for Uloba AS, verneombud, tillitsvalgte og medlemmer av AMU.
- Månedlige ledelsesforum for ledere og nøkkelpersoner, som ble gjennomført 8 ganger i 2024, med fokus på ulike temaer innenfor hverdagsledelse og det å bygge en tillitsbasert kultur
- Månedlige kompetanseforum for ledere på temaer innenfor sykefraværsoppfølging

Vårt mål er at alle arbeidstakere gis samme mulighet til opplæring, lønnsutvikling, faglig utvikling og forfremmelse.

Assistentene har tilgang til frivillige og obligatoriske e-læringskurs om bla; assistentrollen, ferieavvikling, jobb og avtale, worksoft, og smitteforebygging i tillegg til Assistenthåndboka og direkte opplæring i behovene i ordningen via arbeidsleder.

Kompetansekartlegging og kompetanseutvikling

I Uloba AS har vi iverksatt et arbeid med kompetansekartlegging i 2024, som vil effektueres gjennom en modul i Simployer. Kompetansekartleggingen vil bidra til å finne kompetansegapet på individnivå knyttet til ønske kompetanse innenfor hver rolle. Dette vil bidra til en mer systematisk og villet kompetanseutvikling av den enkelte medarbeider.

Tilrettelegging av arbeidssted

Ca halvparten av administrativt ansatte jobber fast på hjemmekontor, men også administrativt ansatte med fast arbeidsplass på hovedkontoret har mulighet for hjemmekontor ved behov dersom det er mulig. Vi praktiserer fleksibel arbeidstid, og tilbyr tilrettelagte arbeidsplasser med hev/senk-pult, flere skjermer, headset osv ved behov.

Vi oppfordrer ansatte til fysisk aktivitet og har inngått avtaler med ansatt-rabatter med SATS-Elexia, slik at vi har dette tilbudet landsdekkende. I tillegg har vi en fysioterapeut på kontoret en dag i uken, som tilbyr massasje/akupunktur til ansatte. Ansatte på hjemmekontor kan få dekket samme tilbudet ved bruk av lokal fysioterapeut.

I Uloba AS bistår vi ansatte med assistansebehov med å søke om funksjonsassistanse via NAV. Opp mot 60 ansatte benytter seg av denne muligheten for å kunne stå i jobb.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Vi ønsker og arbeide for å fremme like muligheter for alle. Det er imidlertid viktig for oss at funksjonshemmede kommer inn i ledende stillinger og nøkkelposisjoner, og vi er opptatt av å gi riktig kompetanseutvikling til en aktuell kandidat for å istandsettes denne til å gå inn i en slik rolle.

For ledere gjennomfører vi lederutviklingsprogram og opplæring for at ledere skal kunne ivareta arbeidsgiveransvaret på best mulig måte.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering

I Uloba arbeider vi aktivt med å sikre likestilling og ikke-diskriminering i det daglige gjennom fokus på at:

- alle ansatte skal ha et godt fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Dette følges opp gjennom systematisk partsarbeid, HRarbeid, kvalitetsarbeid, verneombudarbeid og i AMU
- vi har et tett samarbeid med Bedriftshelsetjenesten i personalsaker som omhandler psykisk helse og/eller rusproblematikk og oppfølging av ansatte som har vært gjennom belastende og krevende hendelser.

- alle ansatte har lest og forstått våre etiske retningslinjer
- nyansatte gjennomgår et oppstartskurs der også politikken, verdiene og etiske retningslinjer fremgår
- ledere sikrer og etterlever lederplattformen og retningslinjene.
- varslinger registreres og følges opp etter rutinene for kritikkverdige forhold, og at varslingskanalen er lett tilgjengelig
- den årlige organisasjonsmålingen (GPTW) hvert år kartlegger de ansattes fysiske, psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljø og situasjonen rundt mobbing, diskriminering og trakassering i alle avdelinger. Resultatene blir fulgt opp sentralt og i hver avdeling
- Uloba er bundet av tariffavtaler som sikrer like lønnsvilkår og lønnsutvikling for de ansatte
- vi sikrer god hverdagsledelse med ledere som er tett på de ansatte
- det gjennomføres en årlig lønnskartlegging av alle ansatte i administrasjonen for å se på likelønn, kjønn, roller mm i tillegg til prosessene med særskilte lønnsvilkår og lønnsforhandlinger

Mål og videre tiltak

Uloba forplikter seg til å:

- Jobbe aktivt for å ivareta kjønnsbalansen i administrasjonen, også på ledernivå
- Kartlegge og evt. redusere kjønnsbaserte lønnsforskjeller
- Forsterke innsatsen for mangfold og inkludering
- Forbedre datagrunnlaget for analyse av midlertidighet og deltid
- Forbedre opplæring til assistenter om verneombudsrollen, tariff, og ulike typer avvikshåndtering og varsling
- Forbedre systemene for å kunne trekke ut bedre data fordelt på kjønn fra ansatte assistenter for å finne frem til riktige likestillingstiltak fremover.

Oppsummering

Uloba AS har en god kjønnsbalanse totalt sett. Utfordringene er knyttet til representasjon i ledelsen, og vi vil ha et kontinuerlig fokus på likelønn, spesielt på mellomleder/avdelingsledernivå.

Det foreligger planer og konkrete tiltak for å styrke likestilling, sikre bedre datagrunnlag og videreutvikle en inkluderende og rettferdig arbeidsplass. Uloba SA har likelønn, og i og med at arbeidsleder rekrutterer assistentene BPA ordningen vedkommende drifter, er det vanskelig å sette inn tiltak som kan regulere kjønnsbalansen.

Når det gjelder ufrivillig deltid hos assistenter, har Uloba fått på plass et digitalt system som heter Uloba jobb og avtale, som er ment å bidra til at en assistent kan få jobb i flere ordninger for å øke stillingsprosenten sin.

I Uloba forplikter vi oss til kontinuerlig å jobbe for et mer likestilt arbeidsliv.



Uloba er Norges største tilrettelegger av BPA. Det var Uloba som utviklet BPA, Borgerstyrt personlig assistanse, i Norge.

Uloba er en organisasjon av, med og for funksjonshemmede. Uloba er en del av Independent Living-bevegelsen, og der heter det «Nothing about us without us».

Dette innebærer også at det er funksjonshemmede selv som vet best hva slags assistanse vi trenger for å leve slik vi vil. Uloba består av funksjonshemmede som vil leve selvstendig. Vi kjemper sammen for denne friheten.

Uloba er organisert som et ideelt samvirke, som betyr at vi eies av de samme menneskene som vi er til for: medlemmene.

Uloba – Independent Living Norge SA
Adresse: Tollbugata 114, 3041 Drammen
E-post: post@uloba.no
Telefon: 32 20 59 10
Organisasjonsnummer: 963 890 095