














1. Identifierade risker – 2022 (Förskolenämnden)

Område	Risk	Konsekvens	Till KS	Status	Åtgärd	Slutdatum	Kommentar
Arbetsförhållanden	Hård jargong på möten och i personalrummet. Samtal i personalrummet som grundar sig på förutfattade meningar.	Att det blir svårare att uppmärksamma om medarbetare upplever sig kränkta eller att det råder ett kränkande klimat. Jargongen blir en del av kulturen.	Nej	🟢 Pågående	Fortsätta tala om normkritik, belysa kulturer och rådande normer.	2023-06-30	
				🟢 Pågående	Arbeta med kontinuerliga värdegrundsfrågor.	2023-06-30	
				🟢 Pågående	Arbeta systematiskt med den sociala arbetsmiljön. Uppmärksamma vid samtal. Vara närvarande. Agera direkt.	2023-06-30	
	Att medarbetare med annat modersmål än svenska pratar sitt modersmål i personalrummet	Att medarbetare känner sig exkluderade och utanför gemenskapen	Nej	🟢 Pågående	Diskussioner tas i personalgruppen vid tillfällen när detta sker	2023-06-30	
	Risken finns att man vänjer sig vid en negativ kultur och att det normaliseras	Negativ påverkan på arbetsmiljön	Nej	🟢 Pågående	Aktivt arbete på APT och VU-dagar, lyfta och främja	2023-06-30	
				🟢 Pågående	Uppmärksamma vad som tas upp i våra olika forum så att man kan fånga upp signaler som finns i vardagen	2023-06-30	
	Kan uppstå missförstånd/hårt klimat när vi har många medarbetare som har svårt att uttrycka sig i svenska språket.	Negativ påverkan på arbetsmiljön.	Ja	🟢 Pågående	Att prata om detta vid olika tillfällen. Göra alla medarbetar medvetna om denna utmaning. Kanske ställa en extra fråga; Hur menar du?	2023-06-30	
	Ytterkläderna är inte anpassade utifrån olika kroppar/storlekar, tex vid graviditet.	Att alla inte känner sig bekväma eller kan använda ytterkläderna tillhandahållna av förvaltningen	Nej	🟢 Pågående	Säkerställa upphandlingen och att alla storlekar finns. Möjliggöra utprovning av kläder innan beställning.	2023-06-30	
	Risk för diskriminering när arbetsplatsen domineras av ett kön	Risk i den sociala arbetsmiljön. Att medarbetare känner sig kränkta. Att vi talat nedlåtande om det andra könet.	Ja	🟢 Pågående	Aktivt lyfta dessa frågor spontant och planerat	2023-06-30	
	Rädsla för konflikt kan leda till att man pratar om berörd person med andra istället för att man pratar med den det berör	Att medarbetare känner sig kränkta och utanför arbetsgruppen.	Nej	🟢 Pågående	Uppmärksamma och diskutera allas ansvar. Ta hjälp av ledningen om det finns behov av det.	2023-06-30	
Att vi inte arbetar systematiskt med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön	Ökad risk för att medarbetare känner sig utanför eller upplever sig kränkta.	Nej	🟢 Pågående	Ta fram en plan för året	2023-06-30		
Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor	Att medarbetare missgynnas vid lönesättning om vi inte utgår ifrån gällande lönekriterier och de rutiner som finns i förvaltningen.	Medarbetare missgynnas i lönesammanhang.	Ja	🟢 Pågående	Säkerställa att alla är ordentligt insatta i de olika diskrimineringsgrunderna, lönearbetet överlag samt gällande uppdragsbeskrivningar och lönekriterier. .	2023-06-30	
	Olika lön för män och kvinnor om tex en man har ett högre lönekrav. Att män får högre lön då det är en brist på män i förskolan.	Att det blir felaktiga lönesättningar	Nej	🟢 Pågående	Tänka på förvaltningens riktlinjer. Att alltid kontakta HR vid lönesättningar. Att uppmärksamma risken i ledningsgruppen med syfte att öka medvetenheten.	2023-06-30	
	Medarbetare med låg språklig kompetens riskeras missgynnas i löneöversyn	Sämre löneutveckling	Nej	🟢 Pågående	Fortsätta att skapa en samlad bild över medarbetarens prestation. Använda kompetensnivåer och uppdragsbeskrivningar.	2023-06-30	
	Vid hög frånvaro finns det en risk för orättvis lönesättning på grund av bristande kontinuitet.	Felaktig lönesättning	Nej	🟢 Pågående	Vara noga med att bedöma det arbete som genomförs när medarbetaren är i tjänst.	2023-06-30	
	Att vi ger olika möjligheter att ta ansvar (och på så sätt möjlighet att förtjäna en högre lön) till olika personer	Felaktig lönesättning	Nej	🟢 Pågående	Nära ledarskap och god kännedom om medarbetarna. Samtal och dialog i ledningsgruppen vid löneöversyn.	2023-06-30	

Område	Risk	Konsekvens	Till KS	Status	Åtgärd	Slutdatum	Kommentar
	Risk att utbildningar från andra länder inte värderas korrekt.	Felaktig lönesättning.	Ja	 Pågående	Nära samarbete med HR	2023-06-30	
Rekrytering och befordran	Att chefer inte utgår ifrån kravprofilen vid urval och tillsättning utan att andra faktorer spelar in.	Att vi anställer någon utanför kravprofilen.	Nej	 Pågående	Följa gällande rutiner samt eventuellt breda kravprofiler.	2023-06-30	
				 Pågående	Att säkerställa att samma frågor ställs till alla sökande	2023-06-30	
	Att inte samma frågor ställs till alla sökande till en tjänst och att det ställs olika följdfrågor.	Att det kan leda till att inte rätt sökande anställs Att inte all kompetens blir synlig.	Ja	 Pågående	Säkerställa att samma frågor används till alla sökande. Att uppmärksamma risken i ledningsgruppen med syfte att öka medvetenheten. Att vara två som intervjuar.	2023-06-30	
	Att vi till viss del påverkas av den sökandes ålder	Att någon missgynnas på grund av ålder	Nej	 Pågående	Följa rutiner och fokusera på kompetensen. Att undvika namn, bild och ålder när vi läser ansökningarna.	2023-06-30	
	Att vi påverkas av andra faktorer under en intervju än vad som sägs utifrån normer och fördomar	Att det ställs andra frågor än som var planerat samt att samtalet i sig färgas vilket leder till att personen missgynnas	Nej	 Pågående	Reflektera över vad som påverkar oss och synliggöra risken. Följa rutiner och de förbereda frågorna för intervjun. Att uppmärksamma risken i ledningsgruppen med syfte att öka medvetenheten.	2023-06-30	
	Att vi väljer bort ansökningar med bristfälligt skriftspråk.	Vi kan missa god kompetens och alla sökande ges inte samma möjlighet att visa sin kompetens muntligt och vid personligt möte.	Nej	 Pågående	Vi ser på innehållet och på vad den sökande försöker förmedla istället för hur den formulerar sig.	2023-06-30	
	Att vi inte kallar till intervju på grund av utseende utifrån att vi kallar de som vi själva känner igen oss i.	Felaktig rekrytering	Ja	 Pågående	Hålla sig professionell till frågorna i kravprofilen och påminna sig själv om de saker som omedvetet påverkar en.	2023-06-30	
Utbildning och övrig kompetensutveckling	Att medarbetare som ofta uttrycker att de vill gå på utbildningar alltid får gå men att detta leder till att andra medarbetare förbises. Det finns även medarbetare som inte vill förkovra sig.	Ojämn fördelning av kompetensutveckling.	Nej	 Pågående	Att använda sig av utvecklingsplanen från medarbetarsamtalet.	2023-06-30	
	Att förutsättningarna för att ta till sig kompetensutveckling och därmed inte blir erbjuden kompetensutvecklingen hindras av språket	Att alla inte ges möjlighet att fullt ut tillgodose sig kompetensutvecklingen.	Ja	 Pågående	Fortsätta att säkerställa att vi ställer höga men rimliga krav. Se över möjligheten att ha mer för den enskilde utformade insatser.	2023-06-30	
				 Pågående	Höja språknivån med olika insatser	2023-06-30	
	Att medarbetare som närmar sig pensionsavgång inte erbjuds kompetensutveckling i den mån som andra medarbetare.	Upplevelse av exkludering.	Nej	 Pågående	Erbjuda samtliga medarbetare relevant fortbildning så länge de är i tjänst vilket möjliggör fortsatt utveckling på arbetsplatsen.	2023-06-30	
	Att utbildningar inte är anpassade för alla eller riskerar att exkludera någon	Risk för exkludering	Nej	 Pågående	Viktigt att vid behov tillgänglighetsanpassa utbildningar både digitala och fysiska	2023-06-30	
Möjligheter att förena arbete och föräldraskap	Att föräldralediga medarbetare inte bjuds in till avslutningar, medarbetarsamtal och lönesamtal	Föräldralediga missgynnas.	Nej	 Pågående	Säkerställa rutiner för uppföljning av medarbetarlistor där det tydliggörs vem som inte är i tjänst. Att uppmärksamma risken i ledningsgruppen med syfte att öka medvetenheten.	2023-06-30	
	Att vi brister i informationsförmedling till föräldralediga	Att medarbetare inte känner sig delaktiga i arbetsplatsen under föräldraledigheten	Nej	 Pågående	Att de som är föräldralediga finns med i maillistor. Att de kontaktas via telefon för att tex bjudas in till julsammankomster och medarbetarsamtal. Att digitala lösningar tas tillvara. Detta måste ske med respekt för att medarbetaren är föräldraledig. Att uppmärksamma risken i ledningsgruppen med syfte att öka medvetenheten.	2023-06-30	

Område	Risk	Konsekvens	Till KS	Status	Åtgärd	Slutdatum	Kommentar
	Att vissa möten ligger på kvällstid och att det ibland kan vara svårt för personal att förena detta med föräldraskap.	Att ensamstående föräldrar har svårt att vara med på möten tex APT vilket påverkar deras möjlighet till delaktighet och att de missar viktig information	Ja	 Pågående	Se över hur vi schemalägger olika möten som tex APT. I möjligaste mån lägga en del möten tidigare på dagen. Att personalen tar del av minnesanteckningar.	2023-06-30	