

Likestillingsredegjørelse for Helse Stavanger HF 2023

Helse Stavanger HF (Helse Stavanger) arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, alder, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, samt kombinasjoner av disse grunnlagene. Videre skal vi forebygge og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.



Denne likestillingsredegjørelsen inneholder to deler som til sammen oppfyller redegjørelseskravet i likestillings- og diskrimineringsloven (Idl.) § 26 a.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Lønnskartlegging basert på kjønn

Målet er at sammensetningen av arbeidsstokken i Helse Stavanger skal gjenspeile befolkningen ellers, og at det skal være lik lønn for samme arbeid, eller arbeid av lik verdi. Sistnevnte avgjøres etter en helhetsvurdering der det legges vekt på den kompetansen som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold. Dette gjelder uavhengig av om arbeidene tilhører ulike fag, eller lønnen reguleres i ulike tariffavtaler, jf. Idl. § 34.

I henhold til Idl. § 26 skal det annethvert år foretas en kartlegging av lønnsforhold fordelt etter kjønn. Lønnskartleggingen for 2023 gjengis i tabellen under. Tabellen viser en ansettelsesmasse på 6459 personer. Ansatte i ulønnet permisjon, timelønnede, pensjonister, og stillingsgrupper med mindre enn 5 ansatte av et eller begge kjønn er ekskludert. Også eksterne ansatte som innleide, studenter og hospitanter er ekskludert.

For å analysere forskjell i lønn på tvers av kjønn er lønnsgrunnlaget for desember 2023 anvendt.

Kjønnsfordeling					Lønnsforskjeller																	
Yrkesgruppe	Ant. kvinner	Ant. menn	Andel kvinner %	Total	Grunnlønn kvinner	Grunnlønn menn	Kvinneandel grunnlønn %	Tillegg kvinner	Tillegg menn	Kvinneandel tillegg %	Tillegg etter arb.plan kvinner*	Tillegg etter arb.plan menn*	Kvinneandel tillegg etter arb. plan* %	UTA kvinner **	UTA menn **	Kvinneandel UTA** %	Overtid kvinner	Overtid menn	Kvinneandel overtid %	Sum lønn kvinner	Sum lønn menn	Kvinneandel sum %
Administrasjon/ledelse																						
Toppleder	12	8	60 %	20	1 565 200	1 574 950	99 %	0	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0 %	1 565 200	1 574 950	99 %
Mellomleder	227	98	70 %	325	827 281	880 300	94 %	34 848	67 426	52 %	1 919	18 505	10 %	17 907	40 723	44 %	37 171	49 354	75 %	919 127	1 056 309	87 %
Merkantile stillinger	498	63	89 %	561	530 143	597 197	89 %	9 319	38 672	24 %	4 546	5 869	77 %	0	0	0 %	7 697	10 674	72 %	551 705	652 413	85 %
Rådgiver/controller	98	52	65 %	150	743 517	869 083	86 %	9 316	22 135	42 %	2 561	6 035	42 %	566	9 324	6 %	7 662	17 186	45 %	763 622	923 762	83 %
Tillitsvalgte og verneombud	10	7	59 %	17	670 680	654 000	103 %	81 997	125 871	65 %	86 443	62 211	139 %	67 199	0	0 %	28 395	110 466	26 %	934 714	952 548	98 %
Pasientrettede stillinger																						
Vernepleier	112	39	74 %	151	572 929	586 628	98 %	12 439	23 042	54 %	60 320	99 262	61 %	0	0	0 %	26 769	65 860	41 %	672 457	774 793	87 %
Sosionom	59	13	82 %	72	628 776	621 369	101 %	25 989	38 254	68 %	781	7 960	10 %	0	0	0 %	5 355	23 880	22 %	660 902	691 464	96 %
Miljøterapeut	56	24	70 %	80	582 824	564 392	103 %	14 445	23 346	62 %	49 313	56 914	87 %	0	0	0 %	27 301	33 558	81 %	673 882	678 209	99 %
Andre pas.rettede stillinger	42	8	84 %	50	604 560	587 025	103 %	15 847	64 563	25 %	18 887	65 949	29 %	0	0	0 %	13 216	30 449	43 %	652 510	747 985	87 %
Assistent pleie	240	92	72 %	332	409 788	423 784	97 %	95 545	55 369	173 %	31 356	58 595	54 %	0	0	0 %	8 953	42 420	21 %	545 643	580 167	94 %
Leger																						
Overleger	321	232	58 %	553	936 395	982 004	95 %	69 218	94 798	73 %	56 870	77 984	73 %	123 914	187 463	66 %	69 468	86 271	81 %	1 255 865	1 428 521	88 %
LIS-leger	164	94	64 %	258	773 503	791 486	98 %	12 106	11 087	109 %	76 530	79 208	97 %	78 218	107 073	73 %	53 752	77 924	69 %	994 109	1 066 778	93 %
Turnusleger/LIS1	40	19	68 %	59	596 513	580 496	103 %	1 125	0	0 %	82 443	90 078	92 %	20 424	24 217	84 %	31 679	39 649	80 %	732 183	734 440	100 %
Psykologer																						
Psykologspesialist	77	25	75 %	102	1 003 009	1 078 192	93 %	38 747	46 221	84 %	0	0	0 %	0	0	0 %	2 202	2 124	104 %	1 043 958	1 126 536	93 %
Psykolog	83	28	75 %	111	700 070	744 893	94 %	2 982	2 857	104 %	0	0	0 %	0	0	0 %	2 843	1 415	201 %	705 894	749 165	94 %
Sykepleiere																						
Spesialsykepleiere	713	73	91 %	786	655 901	650 023	101 %	26 737	31 694	84 %	55 110	62 161	89 %	0	0	0 %	39 966	64 447	62 %	777 714	808 325	96 %
Sykepleiere	1 231	149	89 %	1 380	533 374	533 597	100 %	6 760	10 921	62 %	60 990	81 324	75 %	0	0	0 %	40 758	60 087	68 %	641 882	685 929	94 %
Helsefagarbeider																						
Helsefagarbeider/hj.pleier	329	49	87 %	378	472 306	487 777	97 %	15 800	17 786	89 %	61 893	80 281	77 %	0	0	0 %	31 079	52 415	59 %	581 077	638 259	91 %
Diagnostisk personell																						
Bioingeniør	188	18	91 %	206	566 418	583 583	97 %	7 625	16 167	47 %	27 484	28 395	97 %	0	0	0 %	13 734	19 719	70 %	615 261	647 864	95 %
Radiograf	77	27	74 %	104	536 929	536 640	100 %	9 279	5 648	164 %	37 496	47 160	80 %	0	0	0 %	22 405	33 126	68 %	606 109	622 575	97 %
Drifts/teknisk personell																						
Teknisk personell	55	35	61 %	90	587 104	627 091	94 %	12 854	26 771	48 %	10 786	7 037	153 %	0	0	0 %	18 578	38 477	48 %	629 321	699 377	90 %
Renholdspersonell	146	26	85 %	172	456 126	485 858	94 %	1 782	13 379	13 %	21 105	18 895	112 %	0	0	0 %	25 623	19 876	129 %	504 636	538 007	94 %
Portører	14	18	44 %	32	453 429	461 111	98 %	8 806	5 333	165 %	64 169	81 915	78 %	0	0	0 %	54 478	22 033	247 %	580 882	570 393	102 %
Annet driftspersonell	7	33	18 %	40	502 857	483 712	104 %	15 089	94 211	16 %	38 572	42 303	91 %	0	0	0 %	4 628	13 071	35 %	561 146	633 297	89 %
Assistent drift	71	29	71 %	100	435 303	412 329	106 %	986	6 217	16 %	12 534	2 687	466 %	0	0	0 %	12 721	20 678	62 %	461 543	441 911	104 %
Ambulansepersonell																						
Ambulansepersonell	114	67	63 %	181	473 918	497 321	95 %	32 439	43 857	74 %	95 517	98 727	97 %	0	0	0 %	71 054	96 427	74 %	672 928	736 331	91 %
Forskning/utdanning																						
Forskning	48	25	66 %	73	747 342	781 655	96 %	11 021	20 720	53 %	0	6 110	0 %	0	5 441	0 %	2 695	12 608	21 %	761 058	826 534	92 %
Læringer	61	15	80 %	76	162 774	160 887	101 %	0	0	0 %	45 851	23 565	195 %	0	0	0 %	11 392	14 265	80 %	220 016	198 717	111 %

Lønnskartleggingen er basert på grunnlønn, tillegg etter arbeidsplan*, UTA** og overtid, da dette gir et mest dekkende bilde av lønnsforholdene i vår virksomhet. Deltidsansattes lønn er regnet om til heltid, kalt en heltidsekvivalent. Omregningen til heltidsekvivalenter gjelder kun for grunnlønn og faste tillegg. Stillingsgruppene er valgt ut og kategorisert basert på samme arbeid eller arbeid av lik verdi.

Helse Stavangers arbeid med å sikre likelønn kan en lese mer om i denne redegjørelsens del 2 under «Lønns- og arbeidsvilkår».

**Med tillegg etter arbeidsplan menes tillegg for ubekvem arbeidstid i henhold til plan, som vaktlønn, lørdags-/søndagstillegg og kvelds-/natt tillegg i henhold til oppsatt vaktplan*

***Med UTA menes utvidet tjeneste/arbeidstid for leger*

Kjønnsbalansen i Helse Stavanger

Helse Stavanger er en kvinnedominert arbeidsplass med 80% kvinner. Den største yrkesgruppen i Helse Stavanger er helsepersonell, og kjønnsbalansen gjenspeiler at det er flest kvinner som utdanner seg til helsepersonell.

Ledergruppen i foretaket består per 2023 av ti kvinner og seks menn, og styret av seks kvinner og fem menn. De andre ledernivåene preges av at den største andelen av lederne er kvinner, mens det er en overvekt av menn som er avdelingsoverleger. Arbeidet med å utjevne forskjellene i kjønnsbalansen omtales nærmere i redegjørelsens del 2.

Foreldrepermisjon

Når det gjelder uttak av foreldrepermisjon tok kvinner i gjennomsnitt ut 33 uker i 2023, mens menn tok ut 18 uker. De fleste kvinnene tar ut egen kvote (mødrekvoten), samt hele fellesperioden. Flesteparten av mennene tar ut hele fedrekvoten, men få eller ingen uker av fellesperioden. De aller fleste både kvinner og menn velger 100% dekningsgrad ved foreldrepermisjon. Det har vært en jevn nedgang de siste årene i andelen kvinner som velger 80% dekningsgrad. Andelen kvinner som har valgt 80% dekningsgrad ved utgangen av 2023 var 12%, mot 18% i 2022. Andelen menn som valgte 80% dekningsgrad i 2023 var 26%, mot 22% året før.

Midlertidig ansatte og deltidsansatte

Hele faste stillinger er hovedregelen. Helse Stavanger har som målsetting å etablere og ivareta en heltidskultur. Det lyses ikke ut stillinger under 50%, med unntak av «helgestillinger» som lyses ut på minimum 20%. Helse Stavanger har blitt anerkjent blant de beste helseforetakene i Helse Vest RHF (Helse Vest) på heltid for helsefagarbeidere, og i september 2023 mottok administrerende direktør Helle Schøyen et diplom fra nestleder Marit Solheim i Delta som en anerkjennelse av dette arbeidet. I 2023 var 70% av utlyste helsefagarbeiderstillinger i Helse Stavanger på heltid. Dette er en økning fra fjoråret. For stillinger som sykepleier var 67% av de utlyste stillingene på heltid.

Antall ansatte som arbeider faktisk deltid, skiller seg fra ansatte som arbeider ufrivillig deltid, som omtales i punktet under. Av ansatte med 100% stilling utgjør kvinner 78%, mens de utgjør 84% blant medarbeidere med faktisk deltid. Menn utgjør 22% av ansatte med 100% stilling, mens de for de deltidsansatte utgjør 16%. Det er en litt høyere andel kvinner som arbeider deltid enn

menn, i forhold til det totale antall kvinner og menn i Helse Stavanger. Deltidsandelen kan forklares med at det er flere kvinner enn menn som velger å arbeide redusert, blant annet grunnet omsorgen for små barn.

Av de midlertidig ansatte utgjør kvinner 81%, og menn 19%, nokså tilsvarende kjønnsbalansen totalt i foretaket.

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon**		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid***	
Oppgitt i antall og prosent		Oppgitt i prosent		Oppgitt i gjennomsnitt antall uker		Oppgitt i prosentandel av alle ansatte		Oppgitt i antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
5852/80%	1457/20%	81%	19%	33	18	84%	16%	27	3

*Tabellen viser en oversikt over faste og midlertidig ansatte med en juridisk stillingsprosent fra 1-100, det vil si at timelønnede, hospitanter, innleide, studenter eller lignende, er ekskludert. En har da en total ansettelsesmasse på 7309 personer.

**Tabellen omfatter de som mottok foreldrepenger i 2023. Ettersom foreldrepenger kan gis inntil barnet fyller tre år, gir tabellen ikke et fullstendig bilde av foreldrenes totale uttak.

***En forklaring av ufrivillig deltid gis under

Ufrivillig deltid

Med ufrivillig eller uønsket deltid menes deltidsarbeid der stillingsinnehaveren ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer, jf. ldl. § 26 fjerde ledd. Helse Stavanger har en heltidspolitik med sikte på å redusere andelen av ufrivillige deltidsstillinger gjennom tiltak som skal bidra til en heltidskultur. Medarbeidere som ønsker det, skal kunne tilbys 100% fast stilling.

Medarbeidere som arbeider deltid, men som ønsker høyere stillingsprosent eller full stilling, blir bedt om å registrere det i systemet «Heltidsmodulen». Dette gir ledere verdifull innsikt i mulig arbeidskraftpotensiale hos deltidsansatte. Leder er ansvarlig for å følge opp registrerte ønsker fra medarbeidere. En deltidsansatt vil etter loven kunne ha ulike muligheter for å øke sin stilling, blant annet gjennom fortrinnsrett til utvidet stilling etter arbeidsmiljøloven (aml.) § 14-3, samt gjøre krav på større stilling dersom han/hun jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid de siste 12 måneder, jf. aml. § 14-4 a. Ledere kan ved behov få bistand dersom det er usikkerhet i forhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser om fortrinnsrett til ledige stillinger.

Deltid er et av temaene ledere og medarbeidere skal ta opp i medarbeidersamtalen. Temaet skal kunne reises både av medarbeider selv og av leder minst en gang i året.

Per desember 2023 har 30 medarbeidere registrert ønske om høyere stilling i Heltidsmodulen. Flertallet av disse er helsefagarbeidere eller hjelpepleiere.

Tidligere undersøkelser har vist at antall medarbeidere som registrerer ønske om høyere stillingsprosent i Heltidsmodulen, kan være lavere enn det reelt sett er. Noen registrerer ikke ønsket fordi de ikke kjenner til at de skal gjøre det, andre fordi de ikke tror at de kan få økt stilling i egen enhet. En del som blir tilbudt å øke stillingen sin med deler av stillingen i en annen enhet takker nei, da de fleste ser ut til å kun ønske å arbeide i egen enhet.

Sykepleiere og helsefagarbeidere som ønsker 100% stilling, blir informert om muligheten for å kombinere stillingen sin med en stilling i Helse Stavanger sitt eget bemanningscenter. Bemanningscenteret kan tilby flere ansatte faste 100% stillinger. Det siste året har bemanningscenteret fokusert på å gi nyansatte bedre oppfølging og redusere antall avdelinger den enkelte medarbeider arbeider på, for å gjøre det mer attraktivt med kombinert stilling. Dette arbeidet må sies å i stor grad være vellykket da flere ansatte ved Helse Stavanger har blitt sikret en 100% stilling gjennom kombinert stilling mellom egen enhet og bemanningscenteret.

Flere klinikker ved Helse Stavanger har iverksatt tiltak for å øke andelen heltidsansatte. Kvinne- og barneklubben har ønsket å øke andelen jordmødre i hele faste stillinger, i tråd med heltidspolitikken i Helse Stavanger. De lyser derfor kun ut 100% stillinger som jordmor, med unntak av stillinger som nattevakt. Det er videre tatt initiativ til et samarbeid med Stavanger kommune, for å se på muligheter for å kombinere jobb i kommunen og i Helse Stavanger.

Ambulansetjenesten har i betydelig grad redusert andelen deltidsstillinger de siste årene gjennom et prosjekt som skal kartlegge andelen ufrivillig deltidsansatte, slik at disse kan få tilbud om økt stilling i en «overtallsbemanning». Flere har tatt imot tilbud om heltidsstilling på denne bakgrunn.

Heltidskultur er også et viktig tema i prosjektet organisering, ledelse og bemanning på sengepostene i forbindelse med Nye SUS, hvor en ser på nye måter å organisere arbeidet på for å øke antall heltidsstillinger.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Helse Stavanger arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, alder, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, samt kombinasjoner av disse grunnlagene. Videre skal vi forebygge og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Dette arbeidet omfatter blant annet områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging, muligheten for å kombinere arbeid og familieliv, og arbeidsmiljø.

Helse Stavanger har forankret likestillings- og diskrimineringsarbeidet i ulike strategier, verktøy, undervisning, retningslinjer og rutiner. Enkelte av disse vil omtales i det følgende.

Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i Helse Stavangers personalpolitikk. Her inngår blant annet Helse Stavanger sine fokusområder for 2021-2023, som er:

- Ledere på alle nivåer skal ha oppmerksomhet på likestilling og mangfold, samt kompetanse om alle former for diskriminering
- Tiltak som skal bidra til å øke mangfoldet i rekrutteringsarbeidet
- Nulltoleranse for mobbing, trakassering og diskriminering

- Styrke likeverdige arbeids-, trivsels-, og utviklingsbetingelser for både kvinner og menn. Dette inkluderer å fremme en balansert kjønnsfordeling i lederstillinger og ellers innen alle faggrupper og stillingsnivåer
- Hindre at foretakets medarbeidere som får helseplager faller utenfor arbeidslivet
- Styrke seniorpolitikken med hensikt å øke pensjonsalder

Helse Stavanger har et Mangfolds- og inkluderingsutvalg med hovedformål å sette likestilling og ikke-diskriminering på dagsorden. Utvalget er et underutvalg av Foretaksarbeidsmiljøutvalget (FAMU). Utvalget er sammensatt av syv medlemmer som representerer ledelsen, tillitsvalgte, vernetjenesten, bedriftshelsetjenesten og avdeling for personal- og organisasjonsutvikling. Det er et mål at utvalgets sammensetning gjenspeiler mangfoldet i foretaket.

Mangfolds- og inkluderingsutvalget arbeider med de lovfestede kravene til likestillingsarbeid på vegne av Helse Stavanger og skriver den årlige likestillingsredegjørelsen. Utvalget diskuterer, vurderer og foreslår tiltak som kan bidra til å fremme likestilling og hindre diskriminering i Helse Stavanger. Videre skal utvalget evaluere resultatet av dette arbeidet, for å se om tiltakene bidrar til å oppnå målet om en mer likestilt, mangfoldig og inkluderende arbeidsplass. For å sikre kontinuitet i arbeidet med å fremme likestilling, mangfold og inkludering skal utvalget påse at implementeringen blir fulgt opp i lederlinjen. Utvalget møtes minst to ganger årlig.

I 2022 ble det utarbeidet nye retningslinjer for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, med et tilhørende internt varslingsystem som skal gjøre det trygt og enkelt å varsle. I den forbindelse ble kurset «Organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø» opprettet. Kurset tar blant annet for seg forebygging og håndtering av mobbing, trakassering og annen utilbørlig opptreden. Kurset er en obligatorisk del av lederopplæringen i Helse Stavanger, samt obligatorisk for verneombud og tillitsvalgte. På HMS handlingsplanen for 2023 var det et mål at ledere skulle ta dette kurset i løpet av deres første år som leder. Dette har i stor grad vært vellykket.

Slik jobber Helse Stavanger for å fremme likestilling og hindre diskriminering

Helse Stavanger arbeider med alle lovfestede diskrimineringsgrunnlag og personalområder, og anerkjenner at mangfold og inkludering er mer enn et rekrutteringsarbeid. Selv om rekruttering er selve inngangsportalen til vår virksomhet, er det like fullt noe vi må arbeide aktivt med i hele virksomheten på alle personalområdene. Dette innebærer alt fra å se nærmere på hvem vi rekrutterer inn i foretaket og hvem som får forfremmelses- og utviklingsmuligheter, til å sikre likelønn og like arbeidsvilkår, ta vare på arbeidsmiljøet, samt tilrettelegge for arbeid i ulike livsfaser. For Helse Stavanger er det viktig å ha en god virksomhetskultur, med mangfold og inkludering som høyhengende standarder da dette vil speiles fra ledelse, til medarbeiderne og til den enkelte pasient som kommer i kontakt med sykehuset og kjenner seg ivaretatt uansett bakgrunn og forhold ved personen. Fokus på mangfold og inkludering vil være mer lønnsomt for organisasjonen som en helhet, for ledere og for pasientene våre.

Helse Stavanger ønsker å kommunisere toleranse, og synliggjøre aksept av mangfold utad. Som et slikt tiltak har Helse Stavanger tradisjon for å delta i den årlige Pride-paraden. Pride er en feiring av skeiv kjærlighet og mangfold. I 2023 ble deltakelsen i Pride skrevet om på våre nettsider, og alle

ansatte som ønsker det, ble oppfordret til å delta. I den forbindelse uttalte administrerende direktør i Helse Stavanger, Helle Schøyen:

«Pride-paraden er en fin anledning til å markere og synliggjøre at vi er et helseforetak for alle, både for våre medarbeidere og for befolkningen»

Helle Schøyen viste også til at formålet med Pride-paraden samsvarer godt med verdigrunnlaget til spesialisthelsetjenesten og har en tydelig forankring i lovverket, blant annet i spesialisthelsetjenesteloven § 1-1 om å bidra til et likeverdig tjenestetilbud. SUS har ansvar for spesialisthelsetjenester til en befolkning på 380 000 i 15 kommuner. Gjennom markeringen får vi synliggjort at mangfold, inkludering og likestilling er viktige verdier i Helse Stavanger.

Å delta i Pride anser vi som et viktig virkemiddel for å også arbeide med diskrimineringsgrunnlagene seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Personalområdene

Rekruttering

Helse Stavanger ønsker at sammensetningen av arbeidsstokken skal gjenspeile mangfoldet i befolkningen på en god måte. Vi skal rekruttere kvalifiserte medarbeidere, uavhengig av blant annet kjønn, alder eller funksjonsnedsettelse. Dette fremkommer allerede i «Mangfoldserklæringen» som følger alle stillingsannonser:

«Foretaksgruppen i Helse Vest ønsker å gjenspeile mangfoldet i befolkningen i vår rekruttering. Vi oppfordrer alle som er kvalifiserte til å søke ledige stillinger uansett kjønn, alder, funksjonsnedsettelse og flerkulturell bakgrunn. Det samme gjelder dersom man har hatt et lengre opphold fra arbeidslivet. Foretaksgruppen Helse Vest ønsker å legge til rette for en inkluderende rekruttering.»

Mangfoldserklæringen kan bidra til at en får den best kvalifiserte søkeren, gjennom at alle kvalifiserte søkere oppfordres til å søke uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonsnedsettelse eller hull i CV-en. Alle annonser kontrolleres før publisering, blant annet for å sikre at utlysningsteksten som sådan ikke er diskriminerende.

Helse Vest har et mål om at minst 6-10% av alle medarbeidere i helseforetakene underlagt Helse Vest, skal ha innvandrerbakgrunn. Tall fra 2023 viser at 25% av medarbeiderne i Helse Stavanger er ikke-norske statsborgere.

Helse Stavanger er tilsluttet nasjonalt og regionalt arbeid med «Inkluderingsdugnaden» som skal inkludere flere i arbeidsfør alder i jobb. Dugnaden innebærer blant annet et mål om at 5% av nyansatte skal ha en funksjonsnedsettelse eller «hull i CV-en». I 2022 ble rapporten «Inkludering på SUS» ferdigstilt. Den oppsummerer erfaringer med inkluderingsdugnaden ved Helse Stavanger, og gir anbefalinger for videre arbeid.

Ledere og andre med rekrutteringsansvar skal ha kjennskap til rutiner for god og inkluderende rekrutteringsprosess. Det er laget felles retningslinjer for rekruttering, og alle skal benytte samme elektroniske rekrutteringsverktøy i prosessen. Det er utarbeidet et E-læringskurs om «Inkluderende rekruttering» som er en obligatorisk del av lederopplæringen i foretaket, for å øke

lederes kompetanse om inkluderende rekruttering. Vi har hatt økt fokus på dette kurset for 2023 med synlig informasjon på vårt interne nett. Kurset gir konkrete og nyttige tips om hva det vil si å være inkluderende når en ansetter nye medarbeidere, og en lærer hva ulike samarbeidspartnere og NAV kan bidra med. Kurset viser også hva andre helseforetak har fått ut av å satse på inkluderende rekruttering.

Videre vil det obligatoriske kurset «Ansettelse, Webcruiter og personalportalen» gjøre ledere oppmerksomme på at diskriminering ikke er tillatt verken i utlysningstekst, ved innhenting av opplysninger i forkant eller etterkant av intervju, ved spørsmål under intervjuet eller ved vurdering av kandidatene. Dette fremgår også av «Intervjuguiden» som er et hjelpemiddel for ledere i intervjusituasjonen. Ved Helse Stavanger inviteres alltid de tillitsvalgte til å delta i ansettelsesprosessen og på intervjuene for å sikre at prosessen skjer på en god måte.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

For Helse Stavanger er det vesentlig å utvikle kompetanse og kunnskaper hos medarbeiderne for å møte nåtidens- og fremtidens krav. Den årlige medarbeidersamtalen brukes blant annet for å avdekke forventninger, og for å lage en plan for medarbeiderens videre utvikling og fremtidige arbeidsoppgaver. Spørsmål om forfremmelse og utviklingsmuligheter er en del av medarbeidersamtalen.

Som helseforetak er det mange ledere som har en utdanning som er relatert til andre funksjoner og oppgaver enn kjernen i selve lederrollen. Dette kan resultere i at en mangler en enhetlig faglig referanseramme i vurderingen av hva som er godt lederskap. Helse Stavanger har en langsiktig plan for helhetlig lederutvikling, og tilbyr opplærings- og utviklingsprogrammer for ledere på ulike nivå, med ulike behov. Ledermobilisering og lederutvikling er viktige satsingsområder og rekrutteringsverktøy for Helse Stavanger.

I 2023 deltok 29 kvinner og 7 menn på ledermobiliseringsprogrammet, i tillegg til 5 kvinnelige veiledere.

I 2023 deltok 47 deltakere på lokalt lederutviklingsprogram, 36 kvinner og 11 menn. Her deltok også 11 veiledere, hvorav ti var kvinner, og en var mann.

Kjønnsbalansen blant deltakere i lederutviklingsprogrammene samsvarer med kjønnsbalansen i foretaket ellers. Det bemerkes imidlertid at det er flest kvinnelige veiledere, og det arbeides med å få mannlige veiledere.

Andelen ansatte med innvandrerbakgrunn gjenspeiles ikke på ledernivå. Vår styrke er at vi har en mangfoldig arbeidsstokk, med flere ulike nasjonaliteter representert. Det er ønskelig at dette i større grad gjenspeiles på de ulike ledernivåene.

Helse Stavanger har per 2023 ikke tall på hvor mange deltakere i lederutviklingsprogrammene som har annen etnisk bakgrunn enn norsk, men dette er noe vi arbeider med. Vi ønsker å fremme en mer lik fordeling av kjønn og etnisitet i lederstillinger og ellers innen alle faggrupper og stillingsnivåer. For å arbeide nærmere med dette ser vi på muligheten for å innføre en mentorordning, slik at ansatte med andre nasjonaliteter enn norsk kan ha rollemodeller å se opp til og kjenne seg igjen i, for å gjøre det mer attraktivt å velge ledelse. Av kapasitetshensyn har ikke

dette kommet på plass innenfor inneværende periode, og er et arbeid som fortsetter for neste periode.

Lønns- og arbeidsvilkår

Målet er at ansatte i Helse Stavanger skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Sistnevnte avgjøres etter en helhetsvurdering der det legges vekt på den kompetansen som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelse, ansvar og andre arbeidsforhold som anses likeverdige. Anstrengelse kan være både fysisk belastning og krav om nøyaktighet i arbeidet og psykiske belastninger, for eksempel i møte med pasienter. Ansvar er blant annet hvor stor grad av selvstendighet stillingen krever, samt oppgaver som fag- og personal- eller budsjettsansvar som inngår i ulike stillinger. Arbeidsforhold er andre sider ved stillingen som for eksempel tidspress, risiko, krav til fleksibilitet, prestasjonskrav eller ubekvem arbeidstid.

Helse Stavanger har i samarbeid med fagforeningene utarbeidet en lønnspolitikk. Denne inneholder tydelige vilkår for lønnsfastsettelse for ulike stillingsnivåer, lønnsutvikling og individuelle lønnsforhandlinger. Lønnen skal fastsettes etter objektive kriterier, uavhengig av kjønn eller etnisk bakgrunn. Det skal være mulighet for individuelle ulikheter i lønn, men disse skal være basert på objektive og kjente kriterier. Dette er i tråd med likelønnsbestemmelsen og at lønnen skal fastsettes etter objektive kriterier uten hensyn til kjønn eller andre diskrimineringsgrunnlag/usaklige kriterier, uavhengig av om arbeidene tilhører ulike fag, eller lønnen reguleres i ulike tariffavtaler, jf. ldl. § 34.

Lønnspolitikken i Helse Stavanger skal være i tråd med inngåtte kjønnsnøytrale tariffavtaler. Likelønn er også et tema i de årlige lønnsforhandlingene. Tillitsvalgte og vernetjenesten har innsyn i lønns- og arbeidsforhold. Det er utviklet en felles IKT-løsning; «Lønnsforhandlingsmodul» som legger til rette for involvering, medvirkning og oversikt over lønnsforhold for tillitsvalgte. Tillitsvalgte har tilgang til oversikt for sine medlemmer. Det er lagt til rette for å gjennomføre alle lønnsforhandlingene i alle delprosesser mellom foretakene og forhandlingsutvalgene med samme data og kunnskapsgrunnlag for foretakene og tillitsvalgte.

Som lønnskartleggingen i del 1 viser, finnes det konstaterte forskjeller i lønn mellom kjønnene. Vi ser at disse forskjellene i all hovedsak skyldes lengre ansiennitet. De forskjellene som ikke kan begrunnes i lengre ansiennitet, krever en nærmere analyse.

Tilrettelegging

Individuell og universell tilrettelegging

Likestilling forutsetter tilrettelegging og tilgjengelighet, jf. ldl. § 1 annet ledd, annet punktum, og dette peker på henholdsvis den universelle og individuelle tilretteleggingsplikten.

Helse Stavanger har en plikt til å universelt utforme virksomhetens alminnelige funksjoner. Med universell utforming menes utforming eller tilrettelegging av hovedløsningen i de fysiske forholdene, slik at virksomhetens alminnelige funksjoner kan benyttes av flest mulig, uavhengig av funksjonsnedsettelse, jf. ldl. § 17. Universell utforming har også betydning for de kravene som

stilles til utforming av sanitæranlegg. Helse Stavanger har i stor grad tilrettelagt for garderobe og toalettforhold for personer med funksjonsnedsettelse, samt at det i tillegg til å være toaletter for kvinner og menn, også er kjønnsnøytrale toaletter.

Det er per 2023 utarbeidet en tilgjengelighetserklæring på sus.no, som viser at vår nettside sus.no er delvis i samsvar med kravene til universell utforming. Kommunikasjonsavdelingen har i 2023 systematisk gjennomgått alle sidene på nettstedet for å identifisere og rette opp alle brudd på universell utforming, i tillegg til nytt CMS (Optimizely Content Cloud) som vil ivareta universell utforming av nettsidene på en bedre måte enn dagens løsning. Arbeidet med universell utforming av nettsidene våre er også etablert som en tverrfaglig satsing regionalt i Helse Vest, og det arbeides med en ressurside på intranett om universell utforming av dokumenter og digitalt innhold.

Selv om krav til universell utforming er oppfylt, vil det ikke være tilrettelagt for alle, alle steder. Ved behov må den enkelte avdeling sørge for nødvendige hjelpemidler, eksempelvis tilpasset stol eller bord, i andre tilfeller etableres prosjekt for særlig tilrettelegging. Tilrettelegging av arbeidsplassene ivaretas først og fremst gjennom det systematiske HMS-arbeidet. Det gjennomføres årlige kartlegginger av arbeidsmiljøet med påfølgende risikoreduserende tiltak ved Helse Stavanger. Helse Stavanger er en inkluderende arbeidsplass og del av IA-avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv med plass for alle.

Helse Stavanger arbeider med en personalpolitikk og en livsfasepolitikk som ser alle medarbeidere i et ressurs- og utviklingsperspektiv, og har særlig fokus på ansatte som kan ha et særlig behov for og krav på egnet tilrettelegging. Eksempler er gravide medarbeidere, nattarbeidere, medarbeidere med funksjonsnedsettelse og seniormedarbeidere.

Behovet for individuell tilrettelegging avklares og vurderes i dialog mellom leder og medarbeider. Spørsmålet om tilrettelegging er inkludert i malen for medarbeidersamtalen. Tilretteleggingen skal bidra til å hindre at medarbeidere som har eller får helseplager eller kronisk sykdom faller utenfor arbeidslivet, at eldre medarbeidere skal kunne stå lengre i arbeid, søke å hindre sykefravær hos ellers friske gravide, samt sikre at en skal kunne stå i arbeid i ulike livsfaser.

Helse Stavanger ønsker å tilrettelegge for gravide slik at de kan arbeide under svangerskapet så lenge de klarer og ha det bra. Helse Stavanger har en egen rutine for gravide medarbeidere. Rutinen beskriver oppfølging, tilrettelegging og forhold som man må være spesielt oppmerksom på. Gravide medarbeidere og deres ledere skal gjennomføre tre samtaler i løpet av svangerskapet. Bedriftshelsetjenesten kan bistå i disse samtaler og komme med råd for tilrettelegging og foreta risikovurdering i forbindelse med gravide medarbeidere. Bedriftshelsetjenesten kan også koordinere opplæring for gravide.

Det anbefales også at leder har en samtale med medarbeidere som er tilbake fra permisjon, blant annet for å høre om tilrettelegging i forbindelse med ammeferie.

Helse Stavanger skal også være et godt sted å være for ansatte med ulike religioner og livssyn for å oppnå målsettingen om en mangfoldig arbeidsplass som speiler mangfoldet i befolkningen. Tilrettelegging for ulike religioner og kulturer er en viktig del av dette arbeidet. Det er mulighet for at medarbeidere kan be i arbeidstiden, og ledere skal søke å sikre fleksibilitet i arbeidstid eller turnus for feiring av religiøse høytidsdager. Arbeidstakere som av kulturelle eller religiøse grunner ønsker å bruke hijab, vil kunne bruke foretakets spesiallagde hijab som del av arbeidsantrekket. Dette gjelder i stillinger hvor det er krav om at sykehusets arbeidstøy benyttes.

Seksjon prestetjeneste, etikk og livssyn arbeider aktivt for «å gjøre tros- og livssynsbetjeningen bredere». Seksjonens medarbeidere har formell kultur- og religionsvitenskapelig kompetanse og driver med forskning innenfor feltet. Sykehusprestene betjener pasienter, pårørende og ansatte med ulikt livssynsmessig ståsted. Ved behov tilkalles representanter fra ulike tros- og livssynssamfunn, dersom vedkommende ønsker dette i stedet for sykehusprestens tjenester.

Selv om tjenesten i praksis ivaretar mangfoldet, har den tatt ekstra grep for å imøtekomme en populasjon som er mer livssynsmessig sammensatt. Seksjonen har ansatt en kultur – og livssynsrådgiver for å styrke kompetansen på en måte som ytterligere understøtter en inkluderende tjeneste. Rådgiveren samarbeider med sykehusprestene med å bistå helseforetaket i å tenke prinsipielt og praktisk om kultur- og livssynsspørsmål. En av oppgavene er å innhente og samle erfaringer fra ulike avdelingers kultur møter, og gjøre disse erfaringene og praksisene tilgjengelige for flere på sykehuset. Kultur – og livssynsrådgiveren bidrar til kompetanseheving i forhold til kultur og livssyn, i form av undervisning og veiledning, samt sørger for kvalitetssikring av representanter fra ulike tros- og livssynssamfunn som ved tilkalling kan bistå pasienter og pårørende på sykehuset. Dette er viktig for å utad kommunisere at alle tros- og livssyn er velkomne i Helse Stavanger.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Tiltak for å rekruttere, mobilisere og beholde relevant kompetanse er et viktig satsningsområde for Helse Stavanger. En arbeider med å styrke livsfasepolitikken som blant annet skal legge til rette for god balanse mellom arbeid og familieliv. Muligheten til å kombinere arbeid og familieliv er også temaer som er inntatt i spørsmålene for den årlige medarbeidersamtalen.

På et sykehus med flere turnusarbeidere vet en at det foreligger risiko knyttet til muligheten for å kombinere arbeid og familieliv, og undersøkelser viser at enkelte stillingsgrupper er utsatt for å slutte i arbeid når de får barn. Helse Vest har utarbeidet en rapport som sier noe om årsakene til at enkelte grupper ansatte slutter i helseforetakene. Flere oppgir familierelaterte årsaker og vanskelighet med å kombinere arbeid og familieliv som årsak. En ser nærmere på ulike tiltak en kan iverksette for å beholde også disse medarbeiderne i jobb. Dette arbeidet har av kapasitetshensyn ikke kommet i gang i inneværende periode.

Ansatte i Helse Stavanger har rett til fleksibel arbeidstid dersom det kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. I praksis er dette mulig i flere stillinger, og vi ser på om det er mulig i enda flere. En avtale om fleksibel arbeidstid kan være med på å løse flere praktiske utfordringer med å kombinere arbeid og familieliv.

Permisjonsreglementet gir ansatte rett til velferdspermisjon med lønn for barnehagetilvenning i inntil tre dager, samt første skoledag ved skolestart for barn. Videre har en rett til lønnet ammeferie inntil to timer per dag så lenge en ammer, uten en øvre grense for barnets alder.

Enkelte velger å arbeide redusert i småbarnsperioden noe det er anledning til, men Helse Stavanger ønsker å se nærmere på tiltak som gjør det mulig å arbeide fullt om man ønsker det, i alle livets faser.

Arbeidsmiljø, trakassering (inkludert seksuell trakassering) og kjønnsbasert vold

Helse Stavanger skal forebygge og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og vold (inkludert kjønnsbasert vold), jf. Idl. §§ 26 jf. 13 (6). Vi viser også til aml. § 4-6 i den sammenheng.

Nulltoleranse for mobbing, trakassering, og vold eller trusler om vold, kommer tydelig frem av Helse Stavanger sin personalpolitikk. Selv om dette er et uttrykt ønske, er virkeligheten dessverre ofte en annen. Vi vet at det er risiko for trakassering eller vold i enkelte yrkesgrupper, og Helse Stavanger arbeider derfor med å forebygge og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og vold.

Helse Stavanger har et overordnet mål om å legge til rette for åpenhet og et godt ytringsklima. Det skal være trygt å si ifra om kritikkverdige forhold i Helse Stavanger. I 2022 fikk vi nye retningslinjer for varsling som sikrer god håndtering og oppfølging av varsler. Vi har også opprettet en varslingside på vårt interne nett med et tilhørende varslingsystem, hvor man kan velge én «knapp» for intern - og en «knapp» for anonym varsling. Dette har gjort det enklere å varsle. I 2023 var det 15 personer som varslet gjennom vårt interne varslingsystem. Dette er en nedgang fra året før. Flertallet varslet på mobbing/trakassering/utløst opptreden fra kollega. Et fåtall varslet på leder.

En legger per 2023 til grunn at det interne varslingssystemet er godt kjent for de fleste ledere og medarbeidere, både gjennom fokuset «varslingsiden» på vårt interne nett har fått, samt gjennom det obligatoriske kurset «Organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø» for ledere, tillitsvalgte og verneombud. Det har vært et mål at ledere skulle fullføre kurset innen det første året, dette har en i stor grad oppnådd.

Det gjennomføres årlig en kartlegging av arbeidsmiljø og pasientsikkerhetskultur i Helse Stavanger – ForBedringsundersøkelsen. I undersøkelsen kartlegges blant annet de psykososiale arbeidsforholdene/arbeidsmiljøet. Det var i 2023 en deltakelsesprosent på 71,8 %, det tilsvarer 5342 av cirka 7438 ansatte som har blitt invitert til å svare på undersøkelsen. Undersøkelsen stiller blant annet spørsmålene:

«Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for diskriminering her [...]».

I 2023 svarte 58% at de er helt enig, mens 6% er helt uenig.

«Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering her [...]».

I 2023 svarte 60% at de var helt enig i dette, 11% var litt enig. Mens 6% var helt uenig.

«Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering her [...]».

I 2023 svarte 76% at de var helt enig i dette, og 3% var helt uenig.

ForBedringsundersøkelsen skiller ikke på om diskrimineringen/trakasseringen kommer fra kollega, leder eller pasient. Tilbakemeldingene fra ForBedringsundersøkelsen følges opp på den enkelte enhet. Kartleggingsresultater for foretaket blir årlig orientert om i foretakets arbeidsmiljøutvalg, foretaksledelsen og styret. Alle enheter skal fra og med 2022 kartlegge/risikovurdere det

organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet og utarbeide tilhørende planer med relevante og nødvendige tiltak i sammenheng med oppfølgingen av ForBedringsundersøkelsen.

I Helse Stavangers meldesystem for uønskede hendelser (Synergi) er det ikke kommet inn noen meldinger knyttet til mobbing i 2023, men det er meldt om 75 tilfeller knyttet til trakassering fra pasient/pårørende/bruker, og 30 tilfeller som gjelder «annen» trakassering/utilbørlig opptreden. Et fåtall av disse gjaldt trakassering fra kollega. Leder er ansvarlig for å følge opp meldte uønskede hendelser.

Helse Stavanger har en tydelig kommunisert nulltoleranse for vold og trusler om vold mot medarbeidere, og søker å synliggjøre at vi ikke aksepterer at medarbeidere utsettes for vold og trusler. Likevel er vold eller trusler om vold mot medarbeidere vurdert som «topp fem risiko» i en risikovurdering foretatt av Helse Vest. Å bli utsatt for vold og trusler kan føre til alvorlige konsekvenser for medarbeidere, både fysisk, psykisk og sosialt. Prosjektet «Vold og trusler» har identifisert tiltaksområder som kan bidra til å redusere vold og trusler om vold mot medarbeidere. Dette er et arbeid som er under utarbeidelse, og en kan ikke enda måle effekten av tiltakene.

Tiltakene kan bidra til å sikre god faglig kapasitet, pasientsikkerhet, og kvalitet i behandlingen. Et trygt og forutsigbart arbeidsmiljø tiltrekker seg dyktige medarbeidere og bidrar til å beholde og utvikle medarbeidere. I Helse Stavanger har kollegastøtteordningen (KSO) vært et etablert tilbud i mange år. KSO er et lavterskeltilbud om støtte og hjelp til ansatte etter belastende hendelser i jobbsammenheng. Det er mellommenneskelig omsorg satt i system. Det holdes jevnlig kurs for nye kollegastøtter.

Arbeidet med temaet vold og trusler om vold inngår i det systematiske HMS-arbeidet, der leder har ansvar for å kartlegge farer og problemer på arbeidsplassen for så å kunne velge egnede tiltak for å redusere risikoen. Et tiltak for å redusere risikoen er å styrke kompetansen vår i møte med pasient og pårørende. Helse Stavanger tilbyr opplæring i MAP (møte med aggresjonsproblematikk).