

Likestillingsredegjørelse for Stavanger Universitetssjukehus 2024



Foto: Svein Lunde, SUS

Helse Stavanger HF, Stavanger universitetssjukehus (SUS) har ansvar for spesialisthelsetjenesten i Sør-Rogaland. Med over 8000 ansatte er vi en av regionens største arbeidsgivere. Pasientbehandling, utdanning av helsepersonell, pasientopplæring og forskning er hovedoppgavene til SUS. Respekt, trygghet og kvalitet er kjerneverdiene våre.

På SUS arbeider vi 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, og kombinasjoner av disse grunnlagene. Vi skal forebygge og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, jf. likestillings- og diskrimineringsloven (Idl.) § 26.

Denne likestillingsredegjørelsen inneholder to deler som til sammen oppfyller redegjørelseskravet i Idl. § 26 a. Del 1 tar for seg tilstanden for kjønnslikestilling på SUS. Del 2 inneholder vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering i tråd med Idl. § 26.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

1.1. Innledning

Del 1 av redegjørelsen ser nærmere på tilstanden for kjønnslikestilling på SUS og følgende områder etter kravene i loven:

- 1.2. Kjønnbalansen på SUS
- 1.3. Uttak av foreldrepermisjon for kvinner og menn
- 1.4. Andel midlertidig ansatte kvinner og menn
- 1.5. Andel deltidsansatte kvinner og menn

Annethvert år kartlegges i tillegg lønnsforhold fordelt etter kjønn og det redegjøres nærmere for bruken av ufrivillig deltid. Dette ble gjort i 2023, og kan gjenfinnes i likestillingsredegjørelsen for 2023. I 2024 er det gjort en nærmere analyse av ulikhetene i lønn mellom kjønnene som fremkom av lønnskartleggingen, se punkt 2.2.3.

1.2. Kjønnbalansen på SUS

SUS er en kvinne-dominert arbeidsplass hvor kvinner utgjør nesten 80 prosent av ansettelsesmassen. Den største yrkesgruppen på SUS er helsepersonell, og kjønnbalansen gjenspeiler at det er flest kvinner som utdanner seg til helsepersonell.

Tall fra 2024 viser at ledergruppen på SUS består av ti kvinner og seks menn. Styret består av seks kvinner og fem menn.

De andre ledernivåene preges av at den største andelen av lederne er kvinner. For avdelingsoverleger er det imidlertid en overvekt av menn. Arbeidet med å bedre kjønnbalansen på alle nivåer omtales nærmere i redegjørelsens del 2.

1.3. Foreldrepermisjon

Når det gjelder uttak av foreldrepermisjon tok kvinner i gjennomsnitt ut 35 uker i 2024, mens menn tok ut 16 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 prosent dekningsgrad ved foreldrepermisjon i 2024. Det har vært en jevn nedgang de siste årene i andelen som velger 80 prosent dekningsgrad. Fra juli 2024 ser en imidlertid en endring i denne tendensen, som antas å henge sammen med lovendring av 1. juli 2024 som økte fellesperioden ved 80 prosent dekning med 11 dager, slik at den nå er på 20 uker og én dag. Endringen skal bidra til fleksibilitet for foreldre og at foreldrene samlet får utbetalt tilnærmet like mye om en velger 80 prosent dekning som ved 100 prosent dekningsgrad. Andelen kvinner som valgte 80 prosent dekningsgrad ved utgangen av 2024 var 37,83 prosent. Andelen menn som valgte 80 prosent dekningsgrad var 27,59 prosent.

1.4. Midlertidig ansatte

Av midlertidig ansatte utgjorde kvinner 76 prosent og menn 24 prosent i 2024.

1.5. Deltidsansatte

Hele faste stillinger er hovedregelen. SUS har som målsetting å etablere og ivareta en heltidskultur. Det lyses ikke ut stillinger under 50 prosent, med unntak av helgestillinger som lyses ut på minimum 20 prosent. SUS har blitt anerkjent blant de beste helseforetakene i Helse Vest RHF (Helse Vest) på heltid for helsefagarbeidere.

I 2024 ble det lyst ut 89 heltidsstillinger for helsefagarbeidere, og 21 deltidsstillinger. For sykepleiere ble det lyst ut 453 stillinger på heltid, og 66 deltidsstillinger.

Kvinner utgjør 77,8 prosent av heltidsansatte, mens de utgjør 86 prosent av alle deltidsansatte i 2024. Menn utgjør 22 prosent av alle heltidsansatte, mens 13,9 prosent av deltidsansatte er menn. Det er en litt høyere andel kvinner som arbeider deltid enn menn, i forhold til det totale antall kvinner og menn. Deltidsandelen kan forklares med at det er flere kvinner enn menn som velger å arbeide redusert, blant annet grunnet omsorgen for små barn. Faktisk deltid kalles også frivillig deltid og skiller seg fra ufrivillig deltid som er deltidsarbeid der stillingsinnehaveren ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer, jf. ldl. § 26 fjerde ledd. Det ble i 2023 gjort en nærmere kartlegging av bruken av ufrivillig deltid, jf. ldl. § 26 annet ledd bokstav a, som kan gjenfinnes i likestillingsredegjørelsen fra 2023. SUS har en heltidspolitikk 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.

Kjønnbalanse*		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon**		Faktisk deltid	
Oppgitt i antall og prosent		Oppgitt i antall og prosent av alle midlertidig ansatte		Oppgitt i gjennomsnitt antall uker		Oppgitt i antall og prosent av alle faste deltidsansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
6926/78 prosent	1929/22 prosent	2812/76 prosent	909/24 prosent	35	16	1875/86 prosent	303/13,9 prosent

*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 8855 personer i desember 2024.

**Tabellen omfatter de som mottok foreldrepenger i 2024. Ettersom foreldrepenger kan gis inntil barnet fyller tre år, gir tabellen ikke et fullstendig bilde av foreldrenes totale uttak.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

2.1. Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Likestillings- og diskrimineringslovens formål om å fremme likestilling og hindre diskriminering, samsvarer godt med verdigrunnlaget til spesialisthelsetjenesten om å bidra til et likeverdig tjenestetilbud, jf. spesialisthelsetjenesteloven § 1-1.

SUS 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, og kombinasjoner av disse grunnlagene. Vi skal 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.

SUS 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 og 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 SUS er det viktig å ha en god virksomhetskultur, med mangfold og inkludering som høythengende 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 SUS som en helhet, for ledere og medarbeidere, og for pasientene våre.

Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i personal- og lønnspolitikken, og er forankret i ulike strategier, verktøy, undervisning og i retningslinjer og rutiner.

SUS 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.

Mangfolds- og inkluderingsutvalget arbeider med de lovfestede kravene til likestillingsarbeid på vegne av SUS og skriver den årlige likestillingsredegjørelsen. Utvalget diskuterer, vurderer og foreslår tiltak som kan bidra til å fremme likestilling og hindre diskriminering på SUS. 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 møttes tre ganger i 2024 og utarbeidet en ny handlingsplan for perioden 2024-2026. Flere av tiltakene er kommet godt i gang og beskrives i punkt 2.2.

I 2024 har SUS styrket innsatsen for å beholde våre dyktige medarbeidere, og for å rekruttere nye gjennom utarbeidelsen av strategien «Beholde og rekruttere». Strategien omfatter flere av personalområdene som vi arbeider med som del av det aktive likestillingsarbeidet.

SUS arbeider systematisk med å følge opp og beholde medarbeidere. For at medarbeidere skal trives hos oss er det viktig med et godt arbeidsmiljø, sterke fagmiljøer, god ledelse og meningsfulle arbeidsoppgaver. Vi tar hensyn til at arbeidstakere går gjennom livsfaser med ulike behov, og motiverer medarbeidere til å stå lengst mulig i arbeid. Vi arbeider strukturert gjennom trepartssamarbeidet for et inkluderende arbeidsmiljø, og med systematisk HMS-arbeid for å fremme trivsel, arbeidsglede, utvikling og kvalitet. Vi arbeider for økt fleksibilitet i helsefremmende arbeidstidsordninger som kan være til gode både for medarbeiderne og SUS. Vi arbeider kontinuerlig for et godt ytringsklima, der medarbeiderne våre opplever det som trygt og positivt å dele erfaringer og å gi og motta tilbakemeldinger.

SUS ønsker å kommunisere toleranse, og synliggjøre aksept av mangfold utad. SUS har tradisjon for å delta i den årlige Pride-paraden. Pride er en feiring av skeiv kjærlighet og mangfold. I 2024 sluttet ledergruppen seg til at SUS deltar i Pride-paraden som en fast årlig begivenhet. Å delta i Pride-paraden er en fin anledning til å anerkjenne verdien i mangfoldet både blant våre medarbeidere, våre pasienter og pårørende. SUS anser også at deltagelse i Pride-paraden er et viktig virkemiddel for å arbeide med diskrimineringsgrunnlagene seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

2.2. Slik jobber SUS for å fremme likestilling og hindre diskriminering på alle personalområdene

2.2.1. Rekruttering og arbeidsgiverprofilering

SUS skal så langt som mulig gjenspeile mangfoldet i befolkningen. Vi ønsker å rekruttere medarbeidere uavhengig av kjønn, etnisk bakgrunn eller funksjonsevne, med ulike kompetanse, fagkombinasjoner, livserfaring og perspektiv for å bidra i spesialisthelsetjenesten. Med rundt 25 prosent medarbeidere med opprinnelse utenfor Norge speiler vi mangfoldet i befolkningen for øvrig.

I 2024 har det blitt utarbeidet en bildebank til intern og ekstern bruk, med bilder som skal speile mangfoldet vårt. Bildebanken inneholder bilder av medarbeidere som arbeider hos oss, det være seg ulike yrkesgrupper, kjønns- og alderssammensetninger og etnisk mangfold. Kommunikasjonsavdelingen har likestillings- og mangfoldsperspektivet med seg ved utarbeidelsen av bildebanken som blant annet skal gjøre stillingsutlysningene mer personlige. Utarbeidelse av bildebanken henger også sammen med beslutningen om at SUS skal tilbake på sosiale medier, og å kunne vise mangfoldet vi har og at vi er et sykehus for alle.

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. 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.

I 2024 har vi hatt et økt fokus på dette kurset, blant annet gjennom synlig informasjon på vår interne nettside, og mål om økt gjennomføringsgrad. Dette har en oppnådd. Vi arbeider også med å gjøre kurset obligatorisk for andre som deltar i rekrutteringsprosessene sammen med leder, som tillitsvalgte. Dette arbeides det videre med i 2025. Inkluderende rekruttering er del av rekrutteringskurs for ledere og lederstøtte.

2.2.2. Forfremmelse, utviklingsmuligheter og ledelse

På SUS er vi opptatt av kompetanseheving og utvikling. Vi ønsker å være en attraktiv, lærende og utviklende arbeidsplass, der medarbeiderne våre trives og utvikler seg gjennom hele sin karriere på sykehuset. Utdanning, undervisning og opplæring er en integrert del av virksomheten. Det skal styrke den kliniske pasientbehandlingen og forsterke vår posisjon som universitetssykehus. Vi skal sørge for at oppgaver ivaretas på riktig kompetansenivå, samtidig som kravet til forsvarlighet legges til grunn. Vi legger vekt på en strukturert og forpliktende medarbeiderutvikling og oppfølging, med individuelle kompetanseutviklingsplaner og dialog mellom medarbeider og leder.

SUS har en langsiktig plan for helhetlig lederutvikling og tilbyr opplærings- og utviklingsprogram for ledere på ulike nivå, med ulike behov. Intern lederopplæring består av kurs i lederutvikling og ledermobilisering.

Ledermobilisering er kurset for alle eksisterende medarbeidere fra alle faggrupper som har en interesse og et potensial for ledelse. Opptak til ledermobiliseringsprogrammet er basert på indre motivasjonsbrev og personlig anbefaling og alle som vil får muligheten.

I 2024 deltok 36 kvinner og 8 menn på ledermobiliseringsprogrammet. I tillegg til 5 kvinnelige og 1 mannlig veileder.

Det lokale lederutviklingsprogrammet (LLUP) ble ikke satt i gang i 2024 grunnet fellessamlinger for alle lederne. Lederutviklingsprogrammet har blant annet fokus på «hvem er jeg som leder». Noe av kjernen i lederutviklingsprogrammene er selvinnsikt og evne til relasjonsbygging. Deriblant: «Å utvikle seg som leder handler blant annet om å bli mer bevisst egen væremåte, øke evnen til å se mulighetsrommet og i større grad bli klar over egen påvirkningskraft».

2.2.3. Lønns- og arbeidsvilkår

Målet er 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 kompetanse 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. Det ble i 2023 foretatt en lønnskartlegging som viste noen lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Lønnskartleggingen fremgår av likestillingsredegjørelsen for 2023. Lønnskartleggingen

viste ikke en oversikt over lønnsforskjellen totalt mellom kvinner og menn i foretaket, men lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på ulike stillingsnivåer eller grupper.

Når det gjelder lønnsforskjellene mellom kvinner og menn totalt, uavhengig av stilling, er gjennomsnittslønnen for menn på kroner 861 287, mens gjennomsnittslønnen for kvinner er 699 800. Dette kan si noe om at menn er ansatt i høyere lønnede stillinger, men også at det arbeider mye flere kvinner enn menn på SUS.

SUS har en kjønnsnøytral lønnspolitikk. Likevel viser lønnskartleggingen noen forskjeller i lønn mellom kvinner og menn. Foretakets lønnspolitikk er basert på lik lønn for likt arbeid uavhengig av kjønn og etnisk bakgrunn. Samtidig skal det være muligheter for individuelle ulikheter, men slike ulikheter bør i størst mulig grad baseres på objektive og kjente kriterier.

I SUS er lønnsfastsettende myndighet sentralisert og underliggende personal- og organisasjonsutvikling. Det innebærer at forhandlingsutvalget behandler alle lønnskrav som går ut over eksisterende tariffavtaler. Dette inkluderer krav på individuelle tillegg. Forhandlingsutvalget har et kjønnsperspektiv med i vurderingen av individuelle lønnskrav. I vurderingen av lønnskrav ses det blant annet hen til sammenlignbare stillinger. Forhandlingsutvalget behandler lønnsaker som følge av lønnskrav. Lønnskravene fremmes av både kvinner og menn og en ser ingen markant kjønnsbalanse i hvem som fremmer eller får innvilget lønnskrav. I lønnsforhandlinger tilstrebes å identifisere lønnsforskjeller som kan ha sitt utspring i kjønn. Målet om likelønn kommer til uttrykk i vår lønnspolitikk punkt 5.5 som lyder: «Lokale lønnstillegg kan benyttes for å utjevne lønnsforskjeller mellom menn og kvinner i sammenlignbare stillinger, samt tilstrebe lik lønn uavhengig av etnisk bakgrunn.».

I 2024 har vi arbeidet med å analysere årsakene til ulikhet i lønn mellom kvinner og menn basert på lønnskartleggingen, og vurdert om det skal iverksettes tiltak.

På SUS er de aller fleste medarbeiderne helsepersonell. Helsepersonell innplasseres som utgangspunkt i en lønnsstige som følger fastsatte kjønnsnøytrale kriterier basert på tariffavtale og som er like for alle. Tariffavtalt lønn bidrar til å minimere risiko for diskriminering ved lønnsfastsettelsen. Lønnskartleggingen viser at det er små forskjeller i lønn mellom kjønnene hvor det er tariffavtalte minstelønnsystemer. Det vil imidlertid kunne forekomme naturlige variasjoner for eksempel grunnet ansiennitet, fordi lønnen følger av etablerte lønnsstiger.

Risikoen for diskriminering ved lønnsfastsettelse er størst for direkteplasserte stillinger. Dette er stillinger hvor minstelønnsats ikke er regulert i overenskomst, samt ved tilsetting i friere stillinger som for eksempel som rådgiver eller konsulent, hvor det er vanligere med lønnsforhandlinger i rekrutteringsprosessen. Ved fastsettelse av lønn for ansettelse i stillinger hvor det ikke er et fastsatt minstelønnsystem, skal en likevel følge objektive kriterier. Blant annet skal det ses hen til arbeids- og ansvarsområde, krav til kompetanse, personlig egnethet, rekruttering, og sammenlignbare stillinger i foretaket.

De største lønnsforskjellene mellom kjønnene viser seg i kvinners andel av menns tillegg til lønn. Det være seg individuelle tillegg, tillegg etter arbeidsplan og overtidstillegg.

Individuelle tillegg består oftest av kompetansetillegg eller funksjonstillegg. Det kan også være rekrutteringstillegg. Tillegg etter arbeidsplan omfatter blant annet ubekvemstillegg. Overtidstillegg gis for avtalt pålagt overtidsarbeid. Tilleggene i seg selv er kjønnsnøytrale.

Vårt hovedfokus for analysen av lønnskartleggingen har vært å se på ulikheten mellom kjønnene når det gjelder *individuelle tillegg*, da dette kan være indikatorer på eventuell diskriminering ved lønnsfastsettelsen. Vi har da valgt å prioritere bort å se nærmere på tillegg etter arbeidsplan da disse tilleggene er basert på innsats og ansvar/ubekvemstillegg som er likt for menn og kvinner. Ubekvem arbeidstid fordeles med utgangspunkt i at alle må ta sin del av den «ubekomme» belastningen og når en avviker fra det er det primært ut fra egne ønsker om økning eller reduksjon. Vi har også valgt å ikke se nærmere på overtidstillegg, da overtid er likt kompensert uavhengig av kjønn. Likt for alle vurderes derfor som godt nok i denne forbindelsen.

Lønnskartleggingen viste at de største forskjellene mellom kjønnene relaterte seg til merkantile stillinger og rådgiver/controller. For merkantile stillinger viste kartleggingen at kvinners andel av menns grunnlønn var 89 prosent, samt at kvinners andel av menns tillegg kun var 24 prosent. Ved en nærmere analyse ble det tydelig at det var et likt antall kvinner og menn som fikk et høyt tillegg. Når disse ble tatt ut av statistikkgrunnlaget, forelå det ikke lengre ulikheter mellom kjønnene. Siden det er så mange kvinner som innehar «merkantile stillinger», hele 498, og bare 63 menn, utgjorde de få mennene som fikk tillegg, selv om de var like mange som kvinnene, store utslag.

For rådgiver/controller viste kartleggingen at kvinners andel av menns grunnlønn var 86 prosent, mens kvinners andel av menns tillegg var 42 prosent. Forskjellene var til stede selv om en brøt ned stillingsgruppene. For controller viste kjønnsforskjellene seg å være helt marginale. Den nærmere analysen viste at stillingskoden «rådgiver» favner vidt. For eksempel kan rådgiver være alt fra medarbeidere med bachelor, til høyere akademisk utdanning. Stillingskoden rådgiver hos oss viser derfor ikke nødvendigvis likt arbeid eller arbeid av lik verdi. Etter den nærmere analysen kunne en konkludere med at lønnsforskjellene har sin årsak i høyere akademisk utdanning hos flere mannlige enn kvinnelige rådgivere.

For andre stillinger hvor kartleggingen viste ulikheter i lønn mellom kjønnene, både hvor kvinner tjente mindre enn menn og omvendt, viste analysen at lønnsforskjellene for disse stillingsgruppene var basert på ansiennitetsstige og ikke basert på kjønn. Det gjaldt blant annet for teknisk personell, annet driftspersonell og assistent drift.

Tiltak til lønnskartleggingen for 2025 vil derfor være å bryte ned stillingsgruppene ytterligere, for å synliggjøre eventuelle faktiske kjønnsforskjeller for likt arbeid og/eller arbeid av lik verdi.

2.2.4. Tilrettelegging

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

SUS 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 Vest har valgt «Behalde og rekruttere medarbeidarar, samt auke jobbnærvær» som et av regionens topp 5 risikoområder. I 2024 ble det etablert en intern ressursgruppe for sykefraværarbeid, som skal etablere et strukturert samarbeid med NAV innsatsteam for å styrke sykefraværsoppfølgingen i foretaket, samt etablere en god struktur som gir informasjon om sykefraværarbeidet på SUS. Dette arbeidet påbegynnes våren 2025.

Statistikk viser at det i 2024 var en samlet sykefraværprosent på 7,32. Menn hadde et sykefravær på 3,96 prosent, og kvinner 8,27 prosent. Målet er at sykefraværet skal reduseres til 2019 nivå på 6,04 prosent.

Foretatt risikovurdering har vist at ledere manglet kunnskap om tilrettelegging for medarbeidere med psykiske vansker. Statistikk viser at 24 prosent av det totale sykefraværet i samfunnet skyldes psykiske helseplager. Muskel – og skjelettplager er også et av de største helseproblemene i Norge i dag og har stor betydning for arbeidsdeltagelse.

Bedriftshelsetjenesten lanserte i 2024 kurset «Hva kan arbeidsplassen gjøre når medarbeidere har psykiske helseplager eller muskel- og skjelettplager?». Angst og depresjon er en av de vanligste årsakene til sykefravær. Samtidig viser forskning at arbeid også bidrar til bedre psykisk helse. Mange ledere er usikre på hvordan en kan tilrettelegge ved psykiske helseplager, og gjennom kurset skal lederne bli tryggere på tilrettelegging ved psykiske lidelser, samt ved muskel- og skjelettplager. Videre vil betydningen av å oppdage slike lidelser tidlig være fordelaktig for å unngå sykemelding, samt kunne hjelpe medarbeidere som er sykemeldte tilbake i arbeid.

2.2.5. Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Tiltak for å rekruttere, mobilisere og beholde relevant kompetanse er et viktig satsningsområde for SUS. Vi 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.

Gjennom arbeidet med å «Beholde og rekruttere» medarbeidere er det i 2024 nedsatt en arbeidsgruppe kalt «Arbeidstidsplanlegging» som skal se på tiltak for å legge til rette for mer fleksibilitet og mer forutsigbare arbeidsplaner for medarbeidere i ulike livsfaser. Prioriterte oppgaver i 2024 har vært å kartlegge og evaluere arbeidsplaner for legene, foreslå eventuelle forbedringer av arbeidsplaner til leger, samt vurdere og utarbeide en felles veileder for forbedringer av legeplaner.

Arbeidsgruppen «Arbeidstidsordninger» skal se på tiltak for å legge til rette for mer fleksibilitet og mer forutsigbare arbeidsplaner for medarbeidere i ulike livsfaser. Prioriterte oppgaver i 2024 har vært å pilotere 12,5 timers vakter på utvalgte døgnposter i somatiske og psykiatriske sengeposter, utarbeide maler/veiledere/informasjonsmateriell for avdelinger som skal prøve ut/innføre nye

arbeidstidsordninger, utarbeide mal for risikovurdering av innføring av nye arbeidstidsordninger. utarbeide evalueringsskjema og foreslå eventuelt andre aktuelle arbeidstidsordninger.

2.2.6. Arbeidsmiljø, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

SUS skal forebygge og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, jf. Idl. §§ 26 jf. 13 (6).

SUS har en nulltoleranse for mobbing, trakassering, seksuell trakassering, vold og trusler. 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 SUS arbeider derfor med å forebygge og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og vold.

SUS 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 på SUS. Vi har et digitalt varslingssystem på vår interne nettside som gjør det enkelt å varsle. Siden lanseringen av nytt varslingssystem i 2022 har det vært en jevn nedgang i antall meldte saker. En legger per 2024 til grunn at det interne varslingssystemet er godt kjent for de fleste medarbeidere og ledere, både gjennom fokuset «varslingssiden» på vår interne nettside 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. Kurset har i 2024 blitt fornyet til å inkludere mer om blant annet seksuell trakassering og trakassering på grunn av diskrimineringsgrunnlagene.

I 2024 ble det registrert 10 varslingssaker. Fem av sakene omhandlet påstander om trakassering/utilbørlig adferd fra leder, og de resterende fem sakene handlet om trakassering/utilbørlig adferd fra kollega.

Det finnes i tillegg til vårt interne varslingssystem, egne hendelsestyper for mobbing, trakassering og diskriminering i avvikssystemet vårt, Synergi. Her inkluderes også handlinger utført av pasient, bruker og pårørende. I Synergi ble det totalt meldt 75 saker i 2024. Et fåtall av disse gjaldt trakassering fra kollega. Leder er ansvarlig for å følge opp meldte uønskede hendelser i Synergi.

Det er et mål at vi til enhver tid har hensiktsmessige rutiner for konflikthåndtering og varsling. I 2024 påbegynte planlagt evaluering og revisjonen av retningslinjene våre når det gjelder blant annet varsling og konflikthåndtering. Det er etablert en partssammensatt arbeidsgruppe som gjennomfører evalueringsarbeidet som fortsetter i 2025. Vi vil oppdatere faktaarkene om mobbing og trakassering med eksempler på tilfeller av trakassering på bakgrunn av diskrimineringsgrunnlagene som en særlig form for diskriminering, samt inkludere et avsnitt om definisjonen av kjønnsbasert vold og se til at arbeidet med kjønnsbasert vold ivaretas gjennom det generelle HMS-arbeidet med vold og trusler.

Det gjennomføres årlig en kartlegging av arbeidsmiljø og pasientsikkerhetskultur på SUS – ForBedringsundersøkelsen. I undersøkelsen kartlegges blant annet de psykososiale arbeidsforholdene/arbeidsmiljøet.

Det var i 2024 en deltakelsesprosent på 69,5 prosent, det tilsvarer 5210 av cirka 7492 ansatte som har blitt invitert til å svare på undersøkelsen. Undersøkelsen stiller blant annet spørsmålene:

«Her jobbes det systematisk med forebygging og oppfølging av vold og trusler»

I 2024 svarte 34 prosent at de var helt enig i det, 20 prosent var litt enig, mens 3 prosent var helt uenig.

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

I 2024 svarte 57 prosent at de er helt enig i dette, mens 6 prosent er helt uenig.

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

I 2024 svarte 60 prosent at de var helt enig i dette, 10 prosent var litt enig. Mens 6 prosent var helt uenig.

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

I 2024 svarte 73 prosent at de var helt enig i dette, og 4 prosent var helt uenig.

ForBedringsundersøkelsen skiller ikke på om diskrimineringen/trakasseringen kommer fra kollega, leder eller pasient. Tallene er nokså like i år som året før, og arbeides kontinuerlig med. 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 kartlegge/risikovurdere det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet og utarbeide tilhørende planer med relevante og nødvendige tiltak i sammenheng med oppfølgingen av ForBedringsundersøkelsen.

Nulltoleranse mot vold og trusler betyr at SUS som arbeidsgiver tar et standpunkt om å anmelde alle slike hendelser. Det kan føre til flere rettssaker og at medarbeiderne våre blir innkalt som vitne i rettssak. Medarbeidere har ofte behov for støtte og oppfølging i en slik situasjon. I 2024 har vi hatt fokus på oppfølging av medarbeidere hvor trakassering/diskriminering/vold skjer av pasient gjennom å forbedre eksisterende skjema for politianmeldelse og tydeliggjøre oppfølgingen i etterkant, blant annet gjennom informasjonstekst på vår interne nettside knyttet til å være vitne i rettssak.