

LIKESTILLING, INKLUDERING OG MANGFOLD (LIM)

(Redegjørelse fra Helse Stavanger HF 2022)

Helse Stavanger HF arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor vår virksomhet. Aktivitetene omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling/opplæring, tilrettelegging, kombinasjon av arbeid og familieliv, beskyttelse mot trakassering og kjønnsbasert vold samt andre relevante forhold.

Likestillings- og diskrimineringsarbeid er forankret i foretakets ulike strategier, verktøy, undervisning, retningslinjer/rutiner og er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken. Det er et mål å oppnå en balansert alders- og kjønns sammensetning, og å rekruttere kvalifiserte personer med innvandrerbakgrunn. Fokusområdet for mangfold og inkludering ved Helse Stavanger HF 2021 – 2023 er:

- Ledelse på alle nivå skal ha oppmerksomhet på likestilling og mangfold samt høy kompetanse om alle former for diskriminering.
- Foretaket vil i sitt rekrutteringsarbeid ha fokus på og tiltak som skal bidra til øke mangfoldet.
- Det skal være nulltoleranse for mobbing, trakassering og diskriminering
- Skape likeverdige arbeids-, trivsels- og utviklingsbetingelser for både kvinner og menn og fremme en mer lik fordeling av begge kjønn i lederstillinger og ellers innen alle faggrupper og stillingsnivåer.
- Hindre at foretakets medarbeidere som får helseplager faller ut av arbeidsmiljøet og arbeide med seniorpolitikken som har til hensikt å øke pensjonsalder

Helse Stavanger HF har et mangfold- og inkluderingsutvalg som er sammensatt av syv medlemmer som representerer ledelsen, tillitsvalgte, vernetjenesten, bedriftshelsetjenesten og personal- og organisasjonsutvikling. Mangfold- og inkluderingsutvalget er et underutvalg av Foretaksarbeidsmiljøutvalget (FAMU) og rapporterer hertil.

Mangfolds- og inkluderingsutvalget skal diskutere, vurdere og foreslå tiltak som vil bidra til å fremme likestilling og hindre diskriminering i Helse Stavanger HF. 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. Som sekretariat har avdeling for personal- og organisasjonsutvikling ansvar for at foretakets plikter knyttet til mangfold- og inkludering blir fulgt opp. Bl.a. har en handlingsplan blitt utarbeidet på bakgrunn av risikovurdering. Handlingsplanen er et levende dokument, som vil bli evaluert årlig i utvalget.

Hvert år skal det kartlegges:

- Kjønnsbalanse i virksomheten (antall kvinner og menn)
- Andel menn og kvinner som er midlertidig ansatt (antall eller prosent)
- Andel menn og kvinner som er ansatt i deltidsstillinger (antall eller prosent)
- Det gjennomsnittlige antall uker foreldrepermisjon for menn og kvinner som har rett til permisjon (regnet om til hele uker).

Minimum annethvert år (fra og med regnskapsåret 2021) skal det kartlegges:

- Ufrivillig deltid. Med ufrivillig deltid menes deltidsarbeid der stillingsinnehaver ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer. Kartleggingen kan skje i vanlige medarbeidersamtaler dersom det ikke er for krevende. Det stilles ikke krav om at det skal settes i verk tiltak dersom man finner at bedriften har ufrivillig deltid blant de ansatte.
- Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn (kroner eller prosent).

Del 1 Kjønnsligestilling - lønn og deltid

Lønnspolitikk

Lønn er et viktig virkemiddel for å sikre at Helse Stavanger HF har tilstrekkelig og riktig kompetanse for å nå foretakets mål. Foretaket har i samarbeid med fagforeningene utarbeidet en egen lønnspolitikk. Lønnspolitikken i Helse Stavanger HF skal bidra til å:

Beholde, motivere, utvikle og rekruttere kvalifiserte medarbeidere slik at vi kan tilby helsetjenester av høy kvalitet.

Lønnspolitikken skal videre bidra til å belønne og kompensere og gi medarbeiderne en lønn som står i forhold til:

- Stillingens ansvar, oppgaver og myndighet
- Medarbeiderens kvalifikasjoner og kompetanse i forhold til foretakets behov der det er avtalt mellom partene
- Medarbeiderens innsats og resultatoppnåelse i forhold til eventuelt avtalte vurderingskriterier og mål.

Foretakets lønnspolitikk skal være 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.

Lønnsstatistikk

For å analysere forskjell i lønn på tvers av kjønn er lønn per februar 2022 anvendt. Alle lønnelementer er omgjort til 100 % størrelser og brutt ned på hovedkategorier av stillingsgrupper. Se vedlegg 1 for lønnsstatistikk.

Som tabellen viser i vedlegg 1 er det små forskjeller på minstelønn/årslønn for de stillingsgruppene som har avtalt minstelønntabeller i overenskomsten. Vi ser at disse forskjellene i

all hovedsak skyldes lengre ansiennitet. Vi ser imidlertid at det er større forskjeller når det gjelder fast tilleggslønn (seniortillegg, funksjonstillegg, kompetansetillegg, rekrutterings- tillegg o.l.). Dette er noe partene må se nærmere i forbindelsen med gjennomføring av lokale forhandlinger.

I utvalg for lønnsstatistikk har vi en fordeling som teller 79 % kvinner og 21 % menn.

Andre områder for kjønnslikestilling

Helse Stavanger HF er en kvinnedominert arbeidsplass, hvor ca. 80 prosent av medarbeiderne er kvinner. I enkelte yrkesgrupper er kvinneandelen særlig stor, det gjelder blant annet for sykepleiere, hjelpepleiere og renholdspersonale. Ledergruppen i foretaket består pr. dags dato av tolv kvinner og seks menn, og styret av fem kvinner og seks menn. De andre ledernivåene preges av at den største andel av lederne er kvinner, mens det er en overvekt av menn som er avdelingsoverleger. Arbeidet med å utjevne forskjell vil dels være en del av rekrutteringsarbeidet og dels ligge i å gjøre arbeidsplassen attraktiv for begge kjønn.

Når det gjelder foreldrepermisjon ser en at andelen kvinner som velger 80 % dekningsgrad ved utgangen av 2022 var 18 %, mot hhv. 16 % i 2021 og 10 % i 2020. De fleste kvinnene tok ut hele felleskvoten. Andelen menn som valgte 80 % dekningsgrad var 22 % mot 23 % året før. De fleste tar ut hele fedrekvoten og ingen felleskvote. Den tydelige trenden med nedgang i 80 % dekningsgrad fra 2019 til 2020 ble noe reversert i 2021 og ligger på samme nivå i 2022.

Tilstand for kjønnslikestilling i 2022

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Deltid		Ufrivillig deltid		Foreldrepermisjon**	
Oppgis i antall		Oppgis i prosentandel		Oppgis i antall		Oppgis i antall		Oppgis i gjennomsnitt antall uker	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
5701	1413	79 %	21 %	1807	276	9	5	35	17

*OBS! Tabellen viser en oversikt over fast- og midlertidig ansatte med en juridisk stillingsprosent fra 1-100 %, dvs. at timelønnede, hospitanter, innleide, studenter o.l. er ekskludert i tallene.

**OBS! Tabellen omfatter de som mottok foreldrepenger i 2022. Ettersom foreldrepenger kan gis inntil barnet fyller tre år, gir tabellen ikke et fullstendig bilde av foreldres totale uttak.

Deltid

I samsvar med styringsdokumentet for 2022 har Helse Stavanger HF hatt fokus på å redusere andelen deltid, ved å etablere og ivareta en heltidskultur. Foretaket ønsker at hele faste stillinger skal være hovedregel. Som del av Helse Vest RHF sin politikk lyses det ikke ut stillinger på under 50 %, med unntak av helgestillinger som lyses ut på minimum 20 %. Alle medarbeidere, faste og midlertidige, som har en samlet stillingsprosent under 100 % blir bedt om å registrere om de ønsker høyere stillingsprosent eller ikke i systemet Heltidsmodulen. Medarbeidere som ønsker høyere stilling i avdelingen har dialog med sin leder,

der en ser på mulighet for økt stillingsstørrelse. Gjennomsnittlig total juridisk stillingsprosent er i dag på 91,7 % pr. september 2022 i foretaket.

Deltid er et av temaene som ligger i malen for den årlige medarbeidersamtalen. Temaet skal med andre ord kunne reises både av medarbeider selv og leder, minst én gang i året. Dette forutsetter selvsagt at medarbeidersamtaler holdes årlig slik som retningslinjene tilsier. En deltidsansatt mulighet for å kreve økt stilling etter arbeidsmiljølovens bestemmelser, blant annet gjennom fortrinnsrett til utvidet stilling eller dersom han/hun jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid de siste 12 måneder, inngår også i lederopplæringen ved foretaket

Per desember 2022 har 16 kvinner og 6 menn oppgitt at de ønsker høyere stilling (Kilde: Heltidsmodul).

Vi vet fra tidligere undersøkelser at antall medarbeidere som registrerer ønske om høyere stillingsprosent i heltidsmodulen, kan være lavere enn det reelt sett er. Noen registrer 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 ønske å jobbe kun i en/egen enhet.

Sykepleiere og helsefagarbeidere som ønsker 100% stilling blir informert om mulighet for kombinert stilling ved bemanningscenteret. Over 30 sykepleiere, og en håndfull helsefagarbeidere har pr. september 2022 kombinert stilling mellom egen enhet og bemanningscenteret. 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.

Flere klinikker har iverksatt tiltak for å øke andelen heltidsansatte. Kvinne og barneklubben har satt i gang flere tiltak. Klubben har kartlagt at ingen ansatte er ufrivillig deltid, og det lyses kun ut stillinger i 100% som jordmor, med unntak av nattevakts stillinger. Det er videre tatt initiativ til et samarbeid med Stavanger kommune, for å se på muligheter for å kombinere jobb i kommunen og foretaket. Ønsket er å øke andelen jordmødre i hele faste stillinger. Ambulansetjenesten har i betydelig grad redusert andelen deltidsstillinger i 2022, gjennom et prosjekt for opprettelse av overtallsbemanning. I den forbindelse er det foretatt en deltidskartlegging, slik at de som går uønsket deltid får tilbud om økt stilling i overtallsbemanningen. Flere har tatt imot tilbudet om heltidsstilling. Videre er heltidskultur et viktig tema i prosjektet organisering, ledelse og bemanning på sengepostene ved Nye SUS, hvor det ses på nye måter å organisere arbeidet på for å øke antall heltidsstillinger.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Rekruttering

Helse Stavanger HF legger vekt på mangfold på arbeidsplassen, og skal rekruttere kvalifiserte medarbeidere uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, funksjonsnedsettelse med mer. Foretaket følger et prinsipp om likelønn, og tariffavtalene har en kjønnsnøytral lønnsregulering.

Kjønnsbalansen i foretaket er ikke på nivå med kjønnsbalansen i samfunnet for øvrig, da 80% av de ansatte er kvinner og 20% menn. Dette har sammenheng med at færre menn enn kvinner utdanner seg til helsepersonell som er den fremst representerte yrkesgruppen i Helse Stavanger HF.

Regjeringen lanserte 20. juni 2018 en inkluderingsdugnad, hvor hovedmålsettingen er økt yrkesdeltakelse. I 2021 var inkluderende rekruttering et satsningsområde for helseforetakene i Helse Vest RHF.

I styringsdokumentet for 2022 fremgår det at Helse Stavanger HF skal videreføre arbeidet med inkludering og mangfold, og legge til rette for rekruttering av personer som har utfordringer med å komme inn i arbeidslivet, samt å hindre frafall fra arbeidslivet. Helse Stavanger deltar i nasjonalt og regionalt arbeid med å utarbeide forslag til satsningsområder, tiltak og milepæler med sikte på å nå målene bak regjeringens inkluderingsdugnad. I 2022 ble rapporten «Inkludering på SUS» ferdigstilt og den oppsummerer erfaringer med «Inkluderingsdugnaden ved SUS» og gir anbefalinger for videre arbeid. Helse Stavanger har gjennom prosjektet «Inkludering på SUS», og modell for Inkluderende Rekruttering, startet arbeidet med en mer strukturert tilnærming til inkluderende og likestilt rekruttering.

Videre er det et mål for foretaksgruppen i Helse Vest RHF at medarbeiderne skal speile befolkningen, noe som betyr at 6-10 prosent av ansatte skal ha innvandrerbakgrunn. Utenlandsk arbeidskraft er en viktig ressurs for foretaket, både fordi disse medarbeiderne bidrar til å dekke et nødvendig behov og fordi de er en verdifull del av mangfoldet. I 2022 var 24 % av medarbeiderne i Helse Stavanger HF ikke norske statsborgere. Helse Stavanger HF har høyest prosentandel av utenlandske arbeidstakere blant helseforetakene i Helse Vest RHF, tre prosent høyere enn gjennomsnittet for foretaksgruppen.

Som del av inkluderingsarbeidet ble det publisert e-læringsprogram for inkluderende rekruttering, som inngår i lederopplæringen ved foretaket. I tillegg skal ledere og andre med rekrutteringsansvar ha god kjennskap til rutiner for god rekrutteringsprosess. Det har blitt utarbeidet felles retningslinjer og prosess for god rekruttering, og å sikre likebehandling i utvelgelse til intervju og ansettelse. Videre vil det obligatoriske kurset «Ansettelser, Webcruiter og personalportalen» gjøre ledere oppmerksomme på at diskriminering ikke er tillatt verken i utlysningstekst, ved innhenting av opplysninger i forkant eller etterkant av intervjuet, ved spørsmål under intervjuet eller ved vurdering av kandidatene.

I alle stillingsannonser er foretakets "Mangfoldserklæring" også inkludert. Alle annonser kontrolleres før publisering. **Mangfoldserklæringen:**

«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, funksjonshemming og flerkulturell bakgrunn. Det samme gjelder dersom man har hatt et lengre opphold fra arbeidslivet. Foretaksgruppen Helse Vest ønsker å legge til rette for et 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, alder, etnisitet, funksjonsnedsettelse med mer.

Disse tiltakene skal bevisstgjøre ledere og bidra til nøytrale ansettelsesprosesser, og målet om å oppnå en mer mangfoldig arbeidsplass som speiler befolkningen. Tillitsvalgte inviteres alltid til å delta på ansettelsesprosessen og på intervjuene for å sikre at prosessen skjer på en god måte.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

For Helse Stavanger HF er det vesentlig å utvikle kompetanse / kunnskaper for å møte nåværende og fremtidige krav.

Medarbeiderutvikling er en planmessig oppbygging av bedriftens menneskelige ressurser og omfatter opplærings,- trenings,- og erfaringsmuligheter som har til hensikt å utvikle medarbeidernes kunnskaper, ferdigheter og holdninger til beste for Helse Stavanger HF og den enkelte.

Siktemålet for medarbeiderutviklingen er:

- Kvalifisere medarbeidere for nye stillinger eller nye utfordringer i nåværende stilling.
- Motivere og stimulere den enkelte medarbeider til videreutvikling.
- Muliggjøre personlig utvikling av medarbeidere for å skape trygghet og trivsel.
- Utvikle nåværende og fremtidige ledere og spesialister på alle nivå.
- Heve Helse Stavanger HF sitt generelle kompetansenivå.

Medarbeiderutvikling skal primært skje gjennom planlagt progresjon av daglige arbeidsoppgaver. Eventuelt i kombinasjon med kurs, seminarer og foredrag. Medarbeiderutviklingen omfatter også introduksjon av nyansatte og lederutvikling.

Ledermobilisering og lederutvikling

Ledermobilisering og lederutvikling er et viktig satsingsområde og rekrutteringsverktøy for foretaket. I et 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. Dette vil få konsekvenser for i hvilken grad medarbeidere blir ivaretatt i Helse Stavanger HF og for deres trivsel. Foretaket tilbyr derfor en rekke ulike lederutviklingsprogram for ledere på ulike nivå i organisasjonen. I 2022 var det 21 kvinner og 9 menn som deltok på ledermobiliseringsprogrammet, i tillegg til 8 kvinnelige veiledere. 45 deltakere deltok på lokalt lederutviklingsprogram, 34 kvinner og 11 menn. Her deltok det også 10 veiledere, hvorav 7 var kvinner og 3 menn.

Andelen ansatte med innvandrerbakgrunn gjenspeiles ikke på ledernivå.

Målet er å fremme en mer lik fordeling av kjønn og etnisitet i lederstillinger og eller innen alle faggrupper og stillingsnivåer. For å utjevne forskjellen mellom kjønnene på alle ledernivåer, må en både se på rekrutteringsarbeidet og hvordan en kan gjøre arbeidsplassen attraktiv for alle. Medarbeidersamtalen skal også brukes for å avdekke forventninger og for å lage en plan for medarbeidernes videre utvikling og fremtidige arbeidsoppgaver.

Arbeidsmiljø og tilrettelegging

Alle arbeidstakere skal ha et helsefremmende og godt arbeidsmiljø, hvor det legges til rette for medvirkning og utvikling. Noen arbeidstakere kan ha et særlig behov for tilrettelegging. Som arbeidsgiver har vi særlig oppmerksomhet overfor gravide medarbeidere, medarbeidere med nattarbeid, funksjonshemmede medarbeidere og seniormedarbeidere. Behov for individrettede forebyggende tiltak avdekkes og vurderes i dialog mellom leder og medarbeider.

Tilrettelegging av arbeidsplassene ivaretas først og fremst gjennom det systematiske HMS arbeidet. Det gjennomføres årlige kartlegginger og risikovurderinger av arbeidsmiljøet med påfølgende risikoreduserende tiltak. Det er utarbeidet prosedyre for årlig kartlegging og risikovurdering av helse, miljø og sikkerhet.

Tilrettelegging – muligheter og begrensninger

Arbeidsgiver har plikt til å forebygge helseproblemer, tilrettelegge, samt følge opp medarbeidere som er syke. Tilretteleggingstiltak skal tidsavgrænses, evalueres og dokumenteres. Dersom det viser seg at behovet for tilrettelegging er varig og/eller større enn det som er mulig å få til i arbeidstakerens egen stilling, vurderes omplassering i dialog med arbeidstaker og evt. dennes tillitsvalgte.

Kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel/adopsjon, omsorgsoppgaver

Helse Stavanger HF ønsker å tilrettelegge for gravide arbeidstakere under svangerskapet, slik at gravide kan være på arbeid og ha det bra. Ved å ivareta og tilrettelegge arbeidet vil gravide få et trygt og godt arbeidsmiljø, slik at de kan stå i arbeid lengst mulig.

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. I samtalen skal den gravide medarbeideren samarbeide med leder om å finne gode løsninger, slik at den gravide kan fortsette i arbeid så lenge som mulig. Bedriftshelsetjenesten kan delta i disse samtalen, og som kan bistå med rådgivning, tilrettelegging og risikovurdering i forbindelse med gravide medarbeidere. Bedriftshelsetjenesten arrangerer også jevnlig kurset «Gravid arbeidstaker» for gravide medarbeidere.

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

Særlig tilrettelegging for enkelte medarbeidere

Selv om krav til universell utforming er oppfylt, vil det ikke være tilrettelagt for alle typer funksjonsnedsettelse alle steder. Ved behov må den enkelte avdeling skaffe nødvendige hjelpemidler, eksempelvis tilpasset stol eller bord. I andre tilfeller etableres prosjekt for særlig tilrettelegging.

Helse Stavanger HF jobber aktivt for å redusere antall ansatte som skader seg som følge av forflytning eller uheldig arbeidsstilling. I 2022 ble det registrert 54 saker i avvikssystemet «Synergi» med hendelsestype «Ergonomisk arbeidsmiljø». I 2021 ble det registrert 49 saker. De fleste sakene handler om forflytning og ubekvem arbeidsstilling. Pasientforflytning er en viktig del av arbeidsoppgavene til mange av medarbeiderne i sykehuset. Enheter hvor dette er relevant skal ha minimum to forflytningsveiledere. Det gjennomføres kurs for forflytningsveiledere to ganger i året, men en ser også behov for å etablere et forum for å opprettholde kompetanse hos dem som allerede er forflytningsveiledere.

Etnisitet, religion, livssyn

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 på mange måter ivaretar mangfoldet, har den tatt grep for å imøtekomme en populasjon som er mer livssynsmessig sammensatt, samt ivareta de prinsipielle og menneskerettighetsmessige anliggender som ledsager dette kulturelle skiftet. 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 avdelingens kulturmøter, og gjøre disse erfaringene og praksisene tilgjengelig for flere på sykehuset. Kultur- og livssynsrådgiveren bidrar til kompetanseheving i forhold til kultur og livssyn, i form av undervisning og veiledning, samt forestår kvalitetssikring av representanter fra ulike tros- og livssynssamfunn som ved tilkalling kan bistå pasienter og pårørende på sykehuset.

En vil at Helse Stavanger HF skal være et godt sted å være for ansatte med ulike religioner og livssyn for å oppnå målsettingen om en mest mulig mangfoldig arbeidsplass. Tilrettelegging anses å være en viktig del av dette arbeidet. Det er derfor mulighet for å tilrettelegge for at medarbeidere kan be i arbeidstiden, og sikre fleksibilitet i arbeidstid/turnus for feiring av religiøse høytidsdager. Dette behandles individuelt med nærmeste leder.

Arbeidstakere som av kulturelle eller religiøse grunner ønsker å bruke hijab, skal bruke foretakets spesialsydd hijab som del av arbeidsantrekket. Dette gjelder imidlertid kun for stillinger hvor det er krav om at sykehusets arbeidstøy benyttes.

Alder

Helse Stavanger HF ønsker å fremstå som et attraktivt foretak med gode fagmiljøer og utviklingsmuligheter for den enkelte medarbeider. For å sikre gode fagmiljøer og utvikling er det viktig å se på kompetanse, avdelingens personalsammensetning, rekruttering og ikke minst hvordan vi ivaretar våre medarbeidere i et livsfaseperspektiv, bl.a. ved å legge til rette for eldre medarbeidere slik at de kan stå lengre i arbeidet. Dette skjer i dialog mellom leder og medarbeider. Avtale om seniortiltak bør være tema i medarbeidersamtalen.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Helse Stavanger HF skal legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon. Den enkeltes medarbeiders behov ivaretas gjennom dialog og avtale mellom leder og medarbeider, og bør være tema i medarbeidersamtalen.

I Helse Stavanger HF har en blant annet rett til fleksibel arbeidstid hvis det kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for foretaket. Det er videre et eget permisjonsreglement slik at ansatte kan få velferdspermisjon ved behov for dette. Det gis full lønnskompensasjon i forbindelse med foreldrepermisjon og ved behov for ammeferie er det ikke en øvre grense for barnets alder.

Tiltak for å rekruttere, mobilisere og beholde relevant kompetanse er et viktig satsningsområde for Helse Stavanger HF. Målet er derfor å videreføre og styrke livsfasepolitikken som legger til rette for god balanse mellom jobb og familie.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Helse Stavanger HF har nulltoleranse mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, og skal sørge for riktig håndtering hvor dette har skjedd.

Helse Stavanger HF har stort fokus på oppfølging av resultatene i ForBedringsundersøkelsen, herunder tilbakemeldinger ift. seksuell trakassering, og ønsker også å sette fokus på oppfølging av medarbeiderne som har blitt utsatt for dette.

Det er videre utarbeidet en egne dialogpresentasjon om seksuell trakassering på arbeidsplassen, denne kan man for eksempel bruke for å snakke om dette temaet på enhetenes personalmøter.

Foretaket har nylig utarbeidet ny retningslinje for forebygging og håndtering av mobbing, trakassering og annen utilbørlig opptreden. Det har også blitt utarbeidet nytt kursopplegg som inneholder elementer både i forhold til det forebyggende arbeidet og håndteringen av konkrete saker.

Det gjennomføres årlig kartlegging av arbeidsmiljø og pasientsikkerhetskultur i Helse Stavanger HF- ForBedringsundersøkelsen. I undersøkelsen kartlegges blant annet om medarbeidere har kjennskap til om man blir utsatt for diskriminering, mobbing og trakassering og seksuell trakassering. Det var i 2022 en deltakelsesprosent på 66,9 %. I 2022

svarer ca. 3 % av medarbeiderne at de er helt eller delvis uenig i at de ikke kjenner til at noen er blitt utsatt for seksuell trakassering der de arbeider. Denne tilbakemeldingen tas på høyeste alvor og følges opp på den enkelte enhet. Kartleggingsresultater for foretaket blir årlig orientert om i foretakets arbeidsmiljøutvalg, foretaksledelsen og styret.

Uønskede hendelser

Helse Stavanger HF har et elektronisk meldesystem, Synergi, hvor alle ansatte kan melde fra om uønskede hendelser. I 2022 er det meldt 75 saker knyttet til trakassering og utilbørlig adferd fra kollega/pasient/pårørende/bruker. Leder er ansvarlig for å følge opp meldte uønskede hendelser.

Handlingsplaner

Resultater fra ForBedringsundersøkelsen og meldte uønskede hendelser er kilder som benyttes når enhetene skal vurdere risiko og utarbeide lokale handlingsplaner med risikoreduserende tiltak. Det blir utarbeidet handlingsplaner på alle organisatoriske nivå. Handlingsplaner utarbeides i samarbeid mellom ledelse, verneombud, tillitsvalgte og medarbeidere.

Helse Stavanger HF ønsker å ha en åpenhetskultur som gjør det mulig for medarbeidere å varsle uten å være redd for negative konsekvenser.

I 2022 fikk foretaket nye retningslinjer for varsling og konflikthåndtering. Loven gir ansatte rett og en plikt til å melde ifra om de observerer andre bli utsatt for trakassering og diskriminering. Overordnede mål er å skape retningslinjer som er i tråd med, og underbygger Helse Stavanger HF sin overordnede målsetting om at det oppleves og er trygt og forutsigbart å si fra om kritikkverdige forhold. Arbeidet har blant annet avdekket at det er behov for økt kompetanse på temaene konflikthåndtering, varsling av kritikkverdige forhold, og forebygging og håndtering av trakassering. På den bakgrunn ble de nye retningslinjene tatt i bruk i 2022;

- Retningslinje for varsling av kritikkverdige forhold
- Retningslinje for forebygging og håndtering av konflikter er splittet i:
 - Retningslinje for forebygging og håndtering av trakassering og utilbørlig opptreden, med tilhørende vedlegg
 - Retningslinje for forebygging og håndtering av konflikter, med tilhørende vedlegg
 - Retningslinje for håndtering av personalsaker, med tilhørende vedlegg.

Vedlegg1: Lønnsstatistikk