

LIKESTILLING, INKLUDERING OG MANGFALD PÅ ARBEIDSPLASSEN

2024



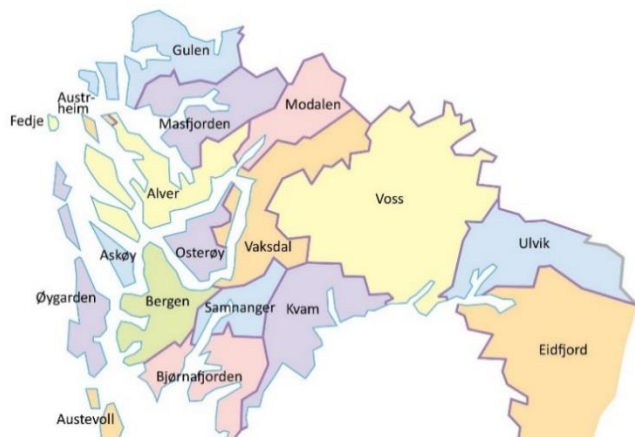
Dette er Helse Bergen si utgreiing for arbeidet med å fremje likestilling, inkludering og mangfold på arbeidsplassen. Rapporten er utarbeidd i samsvar med forskrift om aktivitets- og utgreiingsplikta i Likestillings- og diskrimineringslova, og skildrar sjukehuset sitt arbeid med å fremje kjønnsbalanse og motverke diskriminering.

INNHOLDSFORTEGNELSE

INNLEIING	1
DEL 1: FAKTISK TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING	5
1.1 Kjønnsbalanse, mellombels tilsette, deltid, uttak av foreldrepermisjon	6
DEL 2: ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING – utpeikte område	6
2.1 Kartleggingskjelder	7
2.1.1 ForBetringsundersøkinga	7
2.1.2 Uønska hendingar - avvikssystem – Synergi	8
2.1.3 Varsling	8
2.2 Vurderingsområde for diskriminering og hinder for likestilling	9
2.2.1 Rekruttering	9
2.2.2 Forfremming og høve til utvikling	12
2.2.3 Løns- og arbeidsvilkår	15
2.2.4 Tilrettelegging	17
2.2.4 Høve til å kombinere arbeid med familieliv	26
2.2.5 Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald	28
3.2.6 Kombinasjonar av diskrimineringsgrunnlag	30
HANDLINGSPLAN OG TILTAKSOVERSIKT	30

INNLEIING

Helse Bergen HF, Haukeland universitetssjukehus er eit av fem lokale helseføretak som er eigd av det regionale føretaket Helse Vest RHF og skal dekke befolkninga i opptaksområdet sine behov for lokale, regionale og utvalde nasjonale spesialisthelsetenester



Figur1: Opptaksområdet for Helse Bergen HF, Haukeland universitetssjukehus

I Helse Bergen har vi om lag 14.000 dyktige tilsette som kvar dag jobbar for at pasientane skal få spesialisthelsetenester med god kvalitet når dei treng det. Pasientbehandling, utdanning av helsepersonell, pasientopplæring og forskning er hovudoppgåvene til Helse Bergen. Respekt, tryggleik og kvalitet er kjerneverdiane våre.

Som arbeidsgivar er Helse Bergen lovpålagt ei aktivitets- og utgreiingsplikt, som inneber å jobbe aktivt, målretta og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Bakgrunnen for aktivitetsplikten er å avdekke utfordringar med likestilling som finst på arbeidsplassen. Formålet er at verksemda kan sette i gang prosesser og tiltak så tidleg som råd for å hindre diskriminering, samt auke kunnskap og bevisstheit om likestilling. Pålegget er heimla i likestillings- og diskrimineringslova.

Lova inneheld spesifikke krav til aktivt, målretta og planmessig arbeid for å fremje likestilling og hindre diskriminering på grunnlag av diskrimineringsgrunnlag:

- kjønn,
- graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon,
- omsorgsoppgåver,
- etnisitet, religion, og livssyn,

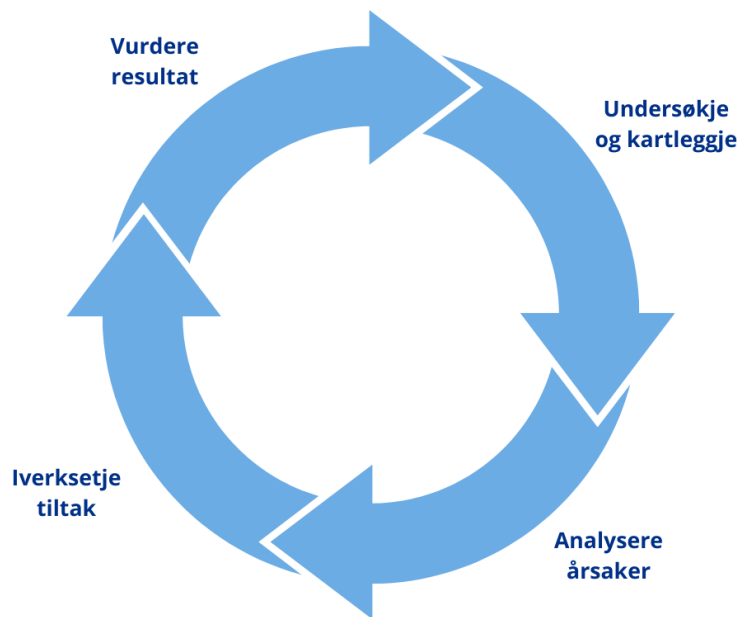
- funksjonsnedsetjing,
- seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk,
- kombinasjonar av disse grunnlaga.

Arbeidsgivar skal også aktivt, målretta og planmessig arbeide med å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald.

Dei aktuelle diskrimineringsgrunnlaga skal bli kartlagt og risikovurderte i forhold til:

- rekruttering
- forfremjing og utviklingsmoglegheiter
- løns- og arbeidsvilkår
- tilrettelegging
- høve til å kombinera arbeid og familieliv

Dette arbeidet skal følgje trinna for forbetningsmetodikk:



Figur 3: 1) undersøkje og kartleggje 2) analysere årsaker, 3) iverksette tiltak, og 4) vurdere resultat. (BufDir)¹

Kvart år skal Helse Bergen gjere greie for arbeidet med likestilling og arbeid mot diskriminering som arbeidsgivar. Denne rapporten omhandlar dette arbeidet. I tillegg skal Helse Bergen kvart år gjere greie for arbeidet med likestilling og arbeid mot diskriminering

¹ [Aktivitets- og redegjøringsplikt \(ARP\) for arbeidsgivere | Bufdir](#)

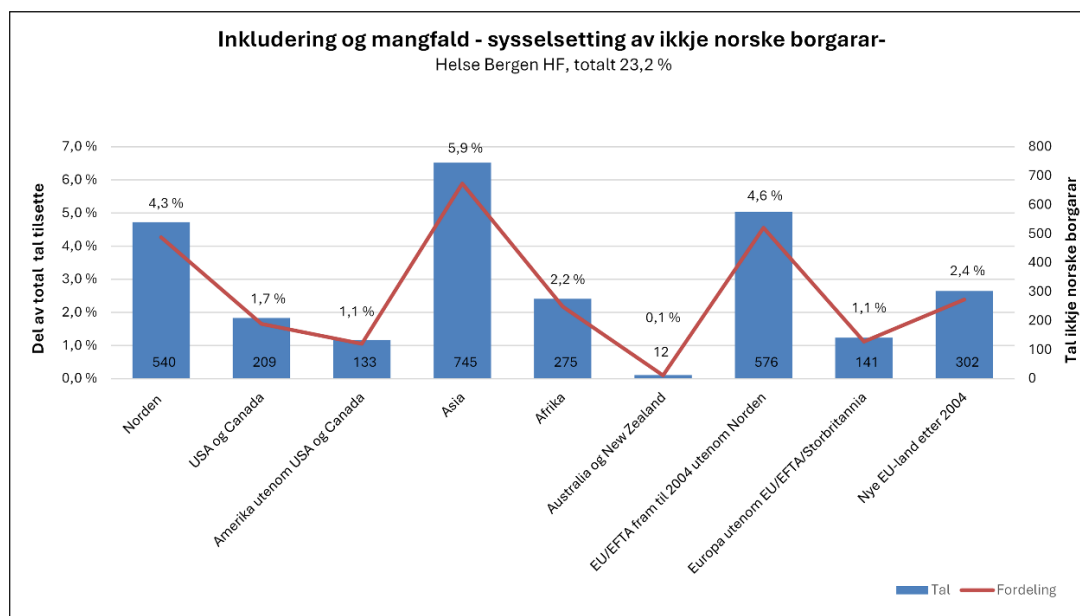
som offentlig tenesteutøvar overfor pasientar og andre brukarar. Det er utarbeida ein rapport som gjeld dette arbeidet.

Systematisk arbeid mot diskriminering som ein del av personalpolitikken bidrar til å rekruttere rett kompetanse, skape eit godt arbeidsmiljø og levere likeverdige tenester. Arbeidsgivar sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering forankra i sjukehuset sine ulike planar, strategiar, verktøy, undervisning, retningslinjer/rutinar og elles i personalpolitikken.

Tabell 1: Fakta om Helse Bergens tilsette

Fakta om våre tilsette pr. januar 2025	Total	Andel kvinner	Andel menn	Gjennomsnittsalder
Tilsette	14 040	75%	25%	41,4 år
Netto månadsverk	9 162			
Leger	1 918			
Sjukepleiarar	4 664			
Psykologar	477			
Drift/teknisk personell	1 652			
Studentar	2 200			
Læringar	61			

Figur 2: Sysselsetjing av ikkje-norske borgarar



Mål og fokusområda for arbeidet:

- Mangfald og likestilling skal ivaretakast i alle einingar i sjukehuset.
- Leiinga på alle nivå skal vere merksame på likestilling og mangfald, ha god kompetanse om alle formar for diskriminering, og bidra til at alle tilsette forstår og respekterer mangfald og likestilling.
- Alle tilsette skal bidra til et inkluderande arbeidsmiljø.
- Sjukehuset vil, i rekrutteringsarbeidet, ta i bruk tiltak som skal bidra til å auke mangfaldet.
- Det skal vere null-toleranse for mobbing, trakassering og diskriminering.
- Skape likeverdige føresetnader for arbeid, trivsel og utvikling for både kvinner og menn, og å fremje lik fordeling av kjønn innan alle faggrupper og stillingsnivå.
- Hindre at sjukehuset sine medarbeidarar som får nedsett funksjonsevne fell ut av arbeidslivet.
- Arbeidet med livsfasepolitikken har til hensikt at medarbeidarar kan kombinere arbeid og familieliv og stå lenger i arbeid.

Helse Bergen har oppretta ei arbeidsgruppe som er samansett av rådgjevarar frå stab, leiarar frå klinikk/avdeling, føretakstillitsvalde og føretakshovudverneombod. Arbeidsgruppa har som mandat å utvikle og koordinere aktivitet og rapportering innanfor områda likestilling, inkludering og mangfald (LIM-gruppa) som gjeld for Helse Bergen som arbeidsgivar. Gruppa utarbeider ein handlingsplan for korleis LIM-arbeidet skal gjennomførast.

Arbeidsgruppa rapporterer til personal- og organisasjonsdirektør. Ørvige føretakstillitsvalde medverkar i prosessen gjennom informasjons- og drøftingsmøte. Rapporten blir også handsama i sjukehuset sitt arbeidsmiljøutval, brukarutvalet, føretaksleiinga.

Helse Bergen skal rapportere om arbeidet i årsberetninga til styret.

For fleire detaljar om korleis LIM-gruppa skal arbeide, sjå [prosessrettleiing likestilling, inkludering og mangfald](#). Den prosessbeskrivande handlingsplanen blei godkjent i styret i sjukehuset i desember 2022.

Rapporten inneheld to deler som saman oppfyller utgreiingskravet i likestillings- og diskrimineringslova §§26 – 26 a

- Del 1 omhandlar tilstanden for kjønnslikestilling i Helse Bergen.
- Del 2 inneheld utgreiinga om Helse Bergen sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering i tråd med likestillings- og diskrimineringslova § 26 for 2024.

Avslutningsvis følger Handlingsplan og tiltaksoversikt som vedlegg til rapporten.

Handlingsplan og tiltaksoversikten viser områder der det er avdekka hinder for likestilling, risiko for diskriminering og trakassering, og saker som det er arbeidd med i 2024, og som blir arbeida vidare med i 2025.

DEL 1: FAKTISK TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

I del 1 av likestilling-, inkludering-, og mangfaldsrapporten for 2024 skal det gjerast greie for status for kjønnslikestilling i Helse Bergen på følgjande bemanningsindikatorar (dette skal gjerast greie for kvart år)²:

- Kjønnsbalanse i verksemda (tal kvinner og menn)
- Andel kvinner og menn som er mellombels tilsette (tall eller prosent)
- Andel kvinner og menn som er tilsette i deltidstillingar (tall eller prosent)
- Gjennomsnittleg tall veker i foreldrepermisjon for kvinner og menn som har rett til permisjon (rekna om til heile veker)

Kvar andre år kartlegg vi også

- Lønsskilnader totalt i føretaket
- Lønsskilnader i ulike stillingsnivå/-grupper
- Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå/-grupper
- Tilsette som jobbar ufrivillig deltid (kjønnsforskjellar)

Dette blei gjort for 2023, og neste kartlegging av lønn vil bli gjort for 2025.

² Likestillings og diskrimineringsloven § 26 a

1.1 Kjønnsbalanse, mellombels tilsette, deltid, uttak av foreldrepermisjon

Ved utgangen av 2024 var det totalt 13 934 tilsette i Helse Bergen, der 10 533 (75,6 %) var kvinner og 3 401 (24,4 %) var menn (sjå Tabell 2). Blant dei tilsette var 2 624 mellombels tilsette, der 1 866 var kvinner og 758 var menn. Når det gjeld deltidarbeid, var det totalt 2 787 deltidstilsette, med 2 075 kvinner og 712 menn. Vidare viser tala at kvinner hadde eit gjennomsnittleg uttak av foreldrepermisjon på 22.9 veker, medan menn hadde eit gjennomsnitt på 12.6 veker.

Tabell 2: Område for kjønnslikestilling

År	Kjønnsbalanse					Mellombels tilsette				Uttak av foreldre-permisjon		Deltidsarbeid							
												Faktisk deltidarbeid, ekskl. 0%-stillinger				Uønskt deltidarbeid			
	Tal kvinner	% kvinner	Tal menn	% menn	Totalt tal tilsette	Tal kvinner	% kvinner	Tal menn	% menn	Kvinnerns uttak av foreldre-permisjon (gjennomsnittleg tal veker)	Menns uttak av foreldre-permisjon (gjennomsnittleg tal veker)	Tal kvinner	% kvinner	Tal menn	% menn	Uønska deltid kvinner	Uønska deltid menn		
2024	10 533	75,60 %	3 401	24,40 %	13 934	1 866	13,40 %	758	5,40 %	22,9	12,6	2 075	14,90 %	712	5,10 %	44	14		
2023	10 575	75,20 %	3 491	24,80 %	14 066	1 910	13,60 %	828	5,90 %	22,5	13	2 083	14,80 %	722	5,10 %	40	26		
2022	10 440	75,00 %	3 476	25,00 %	13 916	1 960	14,10 %	837	6,00 %	20,5	12,1	2 238	16,10 %	758	5,40 %	Ikke rapportert	Ikke rapportert		
2021	10 068	74,80 %	3 383	25,20 %	13 451	1 950	14,50 %	764	5,70 %	27,5	14,6	2 368	17,60 %	776	5,80 %	108	29		

Data er frå desember 2024, med unntak for «uttak foreldrepermisjon», som måler situasjonen for heile 2024.

DEL 2: ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT

DISKRIMINERING – utpeikte område

Denne delen av rapporten gjeld Helse Bergen sitt arbeid for å sikre likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel/adopsjon, omsorgsoppgåver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetting, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk innan følgjande område:

- Rekruttering
- Høve til utvikling og forfremming
- Løns- og arbeidsvilkår
- Tilrettelegging
- Høve til å kombinere arbeid og familieliv

Helse Bergen skal også aktivt, målretta og planmessig ha arbeidd med å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald på desse områda.

Rapporten belyser korleis Helse Bergen arbeider med utgangspunkt i den lovpålagde fire trinnsmetoden (sjå Figur 3).

For å avdekke barrierar for likestilling og inkludering skal det, på dei ulike områda bli rapportert om:

- Korleis risikoar, hinder, årsaker er avdekte
- Korleis arbeidet med likestilling – mot diskriminering på de ulike områda er nedfelt i planar eller styrande dokument
- Korleis arbeidet er strukturert: til dømes - Kven deltek? I kva for fora? Kor ofte?
- Resultat av arbeidet og tiltaka de har iverksett
- Planar for vidare arbeid og tiltak som kan hindre diskriminering, trakassering og bidra til auka likestilling og mangfald

2.1 Kartleggingskjelder

2.1.1 ForBetringsundersøkinga

Helse Bergen gjennomfører årleg ForBetringsundersøkinga, ei nasjonal undersøking av HMS, om arbeidsmiljø og pasienttryggleikskultur. Her vert det mellom anna kartlagt om medarbeidarane har kjennskap til om nokon vert utsette for diskriminering, mobbing, trakassering og seksuell trakassering. Deltakingsprosenten i 2024 var 72,6%.

Nasjonale tema	
Engasjement	Opplevd leiar åtferd
Teamarbeidsklima	Toppleders rolle i sikkerheitsarbeidet
Arbeidsforhold	Fysisk miljø
Sikkerheitsklima	Oppfølging
Psykososialt arbeidsmiljø	

Resultat frå ForBetringsundersøkinga og andre kjelder (melde avvik i synergi, sjukefråvær, mv) vert nytta når einingane skal vurdere risiko og utarbeide lokale handlingsplanar for å forbetre

arbeidsmiljø og pasienttryggleik, med risikoreduserande tiltak. Handlingsplanane vert utarbeidde i samarbeid mellom leiing, verneombod, tillitsvalde og medarbeidarar, og skal lagast på alle organisatoriske nivå. Målet er at kvar eining utarbeider handlingsplanar med tiltak for å forbetre arbeidsmiljøet.

2.1.2 Uønska hendingar - avvikssystem – Synergi

Helse Bergen har eit elektronisk meldesystem, Synergi, der alle tilsette kan melde frå om uønska hendingar. Alle tilsette blir oppmoda til å melde frå om uønska hendingar. Det er et mål at fleire melder i frå. Det er laga lenke til Synergi frå Helse Bergen si forside på intranett «Innsiden». Meldekultur blir mellom anna tematisert i samband med den årlege ForBetringsundersøkinga og i samband med den halvårlege gjennomgangen av melde saker i Synergi i sjukehuset sitt arbeidsmiljøutval (FAMU). Leiar i kvar eining er ansvarleg for å følgje opp meldingar om uønska hendingar med relevante tiltak og følgje opp tilsette. Både tillitsvalde, verneombod, bedriftshelsetenesta og personal- og organisasjonsavdelinga kan ta del i dette arbeidet.

2.1.3 Varsling

Helse Bergen ønskjer ein openheitskultur som gjer det mogleg for medarbeidarar å varsle om kritikkverdige tilhøve utan å vere redd for negative konsekvensar. Varsling skal i utgangspunktet skje til næraste leiar. Ein kan i tillegg varsle via andre kanalar, til dømes verneombod, tillitsvald, leiar på høgare nivå, varslingsombod eller via ekstern varsling ved anonym varsling.

Helse Bergen har rutinar for mottak, behandling og oppfølging av varsel. Intranettet til Helse Bergen har ei temaside om varsling som gir god rettleiing om kva varsel er og korleis varsle. Medarbeidar kan enkelt finne fram til temaside ved stikkordsøk – «varsling». Varsling er ofte tema i sjukehuset sitt arbeidsmiljøutval, og har dei siste åra vore tematisert i ulike fora gjennom informasjon og dialog. Talet varsel har auka i perioden 2021-2024. Dette kan ha samband med at det er høgare kunnskap i sjukehuset om kva varsel er og korleis ein kan varsle, samt at Høgsterett i desember 2023 slo fast at terskelen er låg for kva som er eit varsel etter arbeidsmiljølova.

Varsling er tema på HMS grunnkurs for verneombod og medlemmar i arbeidsmiljøutval (AMU), og vil i løpet av 2025 bli teken inn i leiaropplæringa for å sikre auka merksemd og kunnskap om oppfølging av varsel.

Om kartleggingskjelder

Registrering av etnisitet, religion og nedsett funksjonsevne i personaldata er ikkje tillate. Indirekte kjelder følgjer av statistikk frå SSB og andre offentlege aktørar.

2.2 Vurderingsområde for diskriminering og hinder for likestilling

Rapporten skal gjere greie for korleis Helse Bergen arbeider for diskriminering og hinder for likestilling på følgjande område:

1. Rekruttering
2. Forfremming og høve til utvikling
3. Løns- og arbeidsvilkår
4. Tilrettelegging
5. Høve til å kombinere arbeid og familieliv
6. Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald

2.2.1 Rekruttering

Mål

Rekruttering i Helse Bergen skal leggje til rette for ein mangfaldig arbeidsstyrke og må ikkje bidra til at bestemte grupper vert ekskluderte frå å søkje. Helse Bergen legg stor vekt på mangfald og inkludering på arbeidsplassen. Vi har som mål å rekruttere kvalifiserte medarbeidarar uavhengig av *kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel/adopsjon, omsorgsoppgåver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetjing, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk*. Målet er at medarbeidarane skal spegle befolkninga.

Behovskartlegging til nye stillingar

I det obligatoriske e-læringskurset om rekruttering, og i sjukehuset sin mal for *behovskartlegging til nye stillingar*, vert rekrutterarane minna på å unngå å setje unødvendige krav til kvalifikasjonar og eigenskapar, for å unngå å ekskludere kvalifiserte søkjarar.

Stillingsannonsar

Det obligatoriske e-læringskurset om rekruttering har også fokus på at det ikkje blir sett unødvendige krav til kvalifikasjonar og eigenskapar i stillingsannonsane.

I alle *stillingsannonsane* er sjukehuset si «Mangfaldserklæring» inkludert. Før publisering vert alle annonsane kontrollerte for at dei har med denne teksten.

Mangfaldserklæringa: *Vi ønskjer å spegle mangfaldet i befolkninga i rekrutteringa vår. Vi oppmodar alle som er kvalifiserte til å søkje ledige stillingar uansett, alder, funksjonsevne og fleirkulturell bakgrunn. Det same gjeld dersom ein har hatt eit lengre opphald frå arbeidslivet. Føretaksgruppa i Helse Vest ønskjer å leggje til rette for inkluderande rekruttering.*

Når ein søker ei stilling i Helse Bergen vert søkerane bedne om å opplyse om juridisk kjønn i CV-en. Ved å opplyse om juridisk kjønn, treng ein ikkje å ta stilling til kva kjønn ein identifiserer seg som, noko som for enkelte kan vere vanskeleg.

Kvalifikasjonsprinsippet - bruk av positiv særbehandling

For offentlig eigde helseføretak gjeld kvalifikasjonsprinsippet, som inneber at den best kvalifiserte for stillinga skal bli tilsett. Kriteria i kvalifikasjonsvurderinga er utdanning, erfaring og personlege eigenskapar.

Kvalifikasjonsprinsippet er ikkje til hinder for bruk av positiv særbehandling ved tilsetjing for å fremme likestilling og mangfald. Positiv særbehandling er lovleg for alle diskrimineringsgrunnlag. Føresetnaden for bruk av positiv særbehandling er at den aktuelle søkeren er tilnærma like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren.

Sjølv om retningslinja som gjeld rekruttering i Helse Bergen gir informasjon om at positiv særbehandling er mogleg, kan det truleg styrke arbeidet med likestilling og mangfald om prinsippet om positiv særbehandling blir gjort enda meir kjent blant leiarar og andre som rekrutterer.

Opplæring

Leiarar og andre med rekrutteringsansvar får opplæring i risikoen for diskriminering i heile rekrutteringsprosessen. I Helse Bergen må leiarar som rekrutterer ta eit internt kurs i rekruttering for å få tilgang til sjukehuset sitt rekrutteringsverktøy (Webcruiter). Kurset beskriv kvalifikasjonsprinsippet, diskrimineringsgrunnlag, og i kurset løyser leiarane ulike oppgåver i temaet for å få ei praktisk forståing av problemstillingane. Instruktørane i kurset er sertifiserte i rekruttering, med god kjennskap til dei ulike diskrimineringsfellene som ein rekrutterer kan gå i.

E-læringskurset “*Inkluderande rekruttering*” skal som nemnt gi rekrutteraren, kunnskap om korleis behovskartlegginga og stillingsannonsane i seg sjølv kan påverke i kor stor grad vi lukkast med å inkludere. Kurset er frå 2023 obligatorisk for både tillitsvalde og verneombod, i tillegg fekk leiar dette som obligatorisk kurs i 2022. Ved utgangen av 2024 har 1626 personar gjennomført kurset, noko som tilseier at vi må legge meir trykk på at fleire gjennomfører kurset.

Gjennomgang av retningslinjer og temaside om rekruttering

Helse Bergen har retningslinjer og temaside på intranettet om rekruttering. Her er likestilling og mangfald i liten grad tematisert. Det vil kunne styrke arbeidet med likestilling og mangfald om likestilling og mangfald i større grad blir tatt inn i retningslinjer og omtalt på temasida om rekruttering.

Fellesrekruttering

Sidan 2013 har sjukehuset i større og større grad hatt fellesrekrutteringar for både dei somatiske og rus-/psykiatri einingane. Desse rekrutteringsprosessane er leia av sertifiserte rekrutterarar frå Helse Bergen sitt bemanningssenter. Det at fleire og fleire rekrutteringsprosessar vert leia av sertifiserte rekrutterarar som nyttar ein strukturert rekrutteringsprosess, er med på å sikre kvalitet i arbeidet og redusere risiko for diskriminering.

«Menn i helse»

Helse Bergen er ein del av det nasjonale prosjektet «Menn i helse», som er eit samarbeid mellom kommunane, NAV, KS og Helsedirektoratet. Prosjektet gir menn høvet til å ta fagbrev som helsefagarbeidar. Utdanninga er tilrettelagt for arbeidssøkjande menn (og kvinner) i alderen 25-55+³.

«Gutedagar»

I samarbeid med Bergen kommune har vi tilbod om eigne «Gutedagar». I dette tilbodet inviterer vi gutar i 9. klasse på samling der dei møter representantar frå fleire helsefaglege yrker i sjukehuset. Dei får samtalar om yrka og får i tillegg prøve seg på nokre praktiske oppgåver. Målet er å inspirere fleire gutar til å velje helseyrker som karriereveg.

2.2.2 Forfremming og høve til utvikling

Kjønnslikestilling i leiarstillingar

Samla er ein tredjedel av alle leiarane i sjukehuset menn, og to tredjedelar kvinner.

Kjønnsfordelinga for leiarar på operativt nivå, N3, er lik frå 2023 til 2024 og i samsvar med den generelle kjønnsfordelinga i sjukehuset. På mellomleiarnivå (N2.1 og N2.2) er delen uendra mellom 2023 og 2024.

I føretaksleiinga (N1 og N2) har andelen menn auka. I 2023 var det i føretaksleiinga 48 % menn og 52 % kvinner, medan fordelinga av kjønn i 2024 er 59 % menn og 41 % kvinner. Små endringar i føretaksleiinga kan gi store utslag i berekning av prosent fordi utvalet er lite.

Tabell 3 – Kjønnsfordeling for ulike leiarnivå

	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinner	Menn
N1/N2*)	12	17	29	41%	59%
N2.1/N2.2	49	31	80	61%	39%
N3	291	115	406	72%	28%
TOTALT	352	163	515	68%	32%

³ [Menn i helse - Din vei til fagbrev og jobb](#)

*) Per desember 2024: Omfattar tilsette N2.0-leiarar i føretaksleinga (ein mannleg N2.0-leiar leier tre N2.0-einingar)

Leiarutvikling og leiarutdanning

Sjukehuset har ein langsiktig plan for heilskapleg leiarutvikling som inneheld både opplærings- og utviklingsprogram for leiarar på alle nivå. Vi har årleg opptak til plassar på leiarutvikling og utdanning, i tala inngår også opptak til leiarmobilisering. Likestilling og ikkje-diskriminering er tema i ulike fasar av prosessen. Nivå 2 leiarane nominerer kandidatar frå eiga eining, og plassane blir tildelte av administrerande direktør ved årsskiftet på bakgrunn av utarbeidde kriterium. Nivå 2 einingar tildeler også i nokre tilfelle midlar til vidareutdanning som går utanom dei tildelingane som er beskrivne over. Av omsyn til personvern har det ikkje vore mogleg å innhente informasjon til ein komplett oversikt over dette i sjukehuset, men det er i 2024 innhenta opplysningar og utarbeidd ei oversikt så langt det lar seg gjere.

Tabell 4: Leiarutvikling og leiarutdanning i Helse Bergen – nominasjon og tildeling 2024

	Nominert			Tildelt		
	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinner	Menn	Totalt
Leiarutdanning	34	13	47	10	5	15
Intern leiarutvikling	66	27	93	35	16	51
Ekstern leiarutvikling	19	10	29	3	4	7
Leiarmobilisering	17	8	25	10	5	15
Leiargruppeutvikling*	1	4	5	1	-	1
TOTALT	137	62	199	59	30	89
Andel	68,84%	31,16%		66,29%	33,71%	

*Leiargruppeutvikling blir gitt til N2-leiar og hans/hennar leiargruppe, og ikkje kun til N2-leiar. Andel menn tildelt tilbod ekskludert leiargruppeutvikling utgjer 34,1%. Det høge talet nominerte til ekstern leiarutdanning skuldast at det i nominasjonen frå 2023 ikkje vart tildelt plassar på Regionalt toppleiarprogram (RTP). 4 menn og 3 kvinner vart tildelt RTP.

I 2024 blei 137 kvinner (69 %) og 62 menn (31 %) nominerte til leiarutvikling av N2-leiar, medan 59 kvinner (66 %) og 30 menn (34 %) blei tildelt tilbod. Til samanlikning utgjorde menn i 2024 32 % av leiarane i sjukehuset, 28 % på N3 og 39 % på mellomleiar nivå (N2.1 og N2.2) og 59 % på N1/N2 (sjå Tabell 3 Kjønnsfordeling for ulike leiar nivå).

Tildeling av leiarutviklingstilbod er samla i samsvar med kjønnsfordeling for leiarar samla i sjukehuset. Ekstern leiarutvikling er primært retta mot leiarar på N2, N2.1 og N2.2. Delen menn som fekk tilbod om ekstern leiarutvikling, er høgare enn for dei andre utviklings- og utdanningstilboda. Små endringar i tildeling kan gi store utslag i berekning av prosent fordi utvalet er lite. Talet menn i leiargruppeutvikling kan vere misvisande, fordi tilbodet gjeld både N2-leiar og hans/hennar leiargruppe og ikkje berre N2-leiar.

I 2024 har sjukehuset kartlagt utdanningstilbod på masternivå som er gitt til leiarar med bachelorutdanning for å gjere fleire aktuelle for stillingar på høgare leiarnivå. Nominerte med 3-årig høgskuleutdanning har i fleire år vore prioriterte ved tildeling av tilbod om fullføring av masternivå. Dette vert gjort for å auke breidda av aktuelle kandidatar til leiarstillingar på nivå 1 og 2.

Tabell 5: Ekstern leiarutvikling* 2024

	Kvinner	Menn
Andel nominert	65,52 %	34,48 %
Andel tildelt	42,86 %	57,14 %

*Ekstern leiarutvikling inneber nasjonalt og regionalt toppleiarprogram, og Skotsk forbeiringsutdanning.

Utdanningsstillingar til sjukepleiarar tildelt hausten 2024

Seksjon utdanning i FoU Kompetanseutvikling tildeler utdanningsstillingar for sjukepleiarar. Seksjonen sitt hovudarbeidsområde er planlegging, gjennomføring og evaluering av kompetanseutviklingstiltak. Kvart år vert det tildelt nye utdanningsstillingar for å sikre tilgang på spesialutdanna sjukepleiarar innan ulike fagområde.

Sjukepleiarar som ønskjer vidareutdanning søker sjølv høgskulane om opptak.

Utdanningsstillingane innan spesialsjukepleie; anestesi, barn, intensiv og operasjon (ABIO) blir lyste ut og fordelte etter vanleg rekrutteringsprosess. Når det gjeld dei andre fagområda, så blir tilsette prioriterte og meldt inn for utdanningsstilling av leiarane sine.

For 2024 var fordelinga kvinne/mann som blei tildelt utdanningsstilling slik:

Tabell 6 – Fordeling utdanningsstillinger for sjukepleiarar ved opptak hausten 2024

	Kvinner				Menn			
Spesialisering	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
Anestesi	7	11	6	3	2	4	2	2
Barn	9	1	9	-	-	-	-	-
Intensiv	15	19	25	21	3	5	3	6
Operasjon	16	17	14	16	3	-	-	-
Jordmor	10	11	15	13	-	-	-	-
Nyfødt	6	6	2	-	-	-	-	-
Geriatrici	2	2	-	3	-	-	1	-
Kreft	8	15	14	14	1	3	-	-
Psykisk helse og rus	5	5	8	12	3	1	4	3
TOTALT	68	70	78	69	11	12	14	11

Utdanningsstillinger blir tildelt basert på søkjarane sine kvalifikasjonar i ein tilsettingsprosess. Delen menn som blir tildelt vidareutdanning i sjukepleie, er lågare enn delen menn i sjukehuset. I 2025 skal Seksjon utdanning FoU ha tettare samarbeid med utdanningsinstitusjonane om rekruttering av menn til utdanningane.

2.2.3 Løns- og arbeidsvilkår

Lønspolitikk

Tilsette skal ha lik løn for likt arbeid, uavhengig av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel/adopsjon, omsorgsoppgåver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetjing, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk.

Lønspolitikken skal bidra til at sjukehuset beheld, motiverer, utviklar og rekrutterer kvalifiserte medarbeidarar, utan å vera lønsleiande. Lønnsnivået er knytt opp mot dei tariffreglane som til kvar tid gjeld. Det er også rom for individuelle skilnader, men desse skal vera basert på objektive og kjende kriterium.

Lønspolitikken skal bidra til å gi medarbeidarane ei løn som står i forhold til:

- Ansvar og oppgåvene i stillinga
- Medarbeidaren sine kvalifikasjonar og kompetanse i forhold til behovet i sjukehuset
- Medarbeidaren sin innsats og resultatoppgåving
- Medarbeidaren sin fleksibilitet og omstillingsevne

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i sjukehuset vert kartlagt og analysert kvart anna år. Føretakstillitsvalde blir involverte i analysen. Sist gang var i 2023. Analysen ga då ikkje haldepunkt for diskriminering.

Deltid

Helse Bergen ønskjer at heile, faste stillingar skal vere hovudregelen i sjukehuset. Det er ei overordna målsetjing at sjukehuset skal utvikle ein heiltidskultur, og leggje forholda til rette for at tilsette som ønskjer det, skal få tilbod i 100 % stilling. Tilsette som jobbar deltid, men som ønskjer høgare stillingsprosent eller full stilling, vert oppfordra til å registrere ønsket om utvida stilling i eit internt system. Ønska vert vurderte når det vert ledige stillingar i eininga, eventuelt i samarbeid med anna eining. Leiar drøftar moglegheit for utviding av stilling med tillitsvalde og verneombod. Personalrådgjevar vert involvert dersom det er usikkerheit kring eventuell fortrinnsrett til utviding av stilling. Alle ledige stillingar i sjukehuset skal lysast ut og interne søkjarar har tilgang til oversikt over ledige stillingar frå intranettet.

Deltid er eit av tema som ligg i malen for den årlege medarbeidersamtalen. Temaet vil difor vere del av samtalen mellom leiar og den tilsette som har deltidsstilling.

Per desember 2024 har 44 kvinner og 14 menn oppgitt at dei ønskjer høgare stilling. I 2023 var tilsvarende tal 40 kvinner og 26 menn. Dette syner at det systematiske arbeidet med å redusere uønska deltid har gitt resultat⁴.

Vi veit frå tidlegare undersøkingar at tal medarbeidarar som registrerer ønskje om høgare stillingsprosent i heiltidsmodulen, kan vere lågare enn det reelt sett er. Nokre registrer ikkje ønsk fordi dei ikkje kjenner til at dei skal gjere det, andre fordi dei ikkje trur at dei kan få auka

⁴ Kilde: Heiltidsmodul

stilling i eiga eining. Ein del av dei som får tilbod om å auke stillinga, der deler av stillinga vert lagt til ei anna eining, takkar “nei”, då dei fleste ønsker å jobbe i ei/eiga eining.

2.2.4 Tilrettelegging

Tilrettelegging for graviditet, amming, permisjon ved fødsel/adopsjon

Tilrettelegging skjer lokalt i dialog mellom den tilsette og næraste leiar. Personal- og organisasjonsavdelinga og Bedriftshelsetenesta rettleiar og hjelper leiarar i spørsmål og dialog mellom anna om graviditet, permisjonar ved fødsel/adopsjon og amming, og deltek i dialog med tilsette ved behov. Helse Bergen har også eiga bedriftsjordmor som er tilknytta bedriftshelsetenesta. Jordmora bidreg med rådgjeving, tilrettelegging og risikovurdering i samband med gravide arbeidstakarar. Det vert lagt til rette for at tilsette kan få støtte og hjelp frå tillitsvald og verneombod.

Via Helse Bergen sin intranettside har alle tilsette tilgang til retningslinjer om tilrettelegging i samband med graviditet, amming, permisjonar ved fødsel/adopsjon.

Tilsette har på fleire område utvida rettar på tilrettelegging ved graviditet, fødselspermisjon mv. på grunnlag av overeinskomst, utover det som følger av lov. Eksempel på dette er rett til lønn ved amming. Gravide leger har på grunnlag av overeinskomst rett til fritak frå vakt siste tre månader i svangerskapet utan inntektsreduksjon. Lege i spesialisering (LIS 1) har på grunnlag av overeinskomst rett til å fortsette sin LIS1 teneste ved same teneste etter svangerskap- og foreldrepermisjon.

I arbeidet med å forbetre den styrande dokumentasjonen er formålet at den enkelte medarbeidar og leiar lett kan gjere seg kjende med rettane som gjeld ved graviditet, amming, permisjonar ved fødsel/ adopsjon. Vidare er formålet med retningslinjene å klargjere arbeidsgjevar si plikt til tilrettelegging. Styrande dokumentasjon blir gjennomgått systematisk, normalt årleg. I tillegg blir dokumentasjonen revidert i tråd med lovendringar og elles når det blir avdekka behov for endring.

Det er ikkje registrert uønska hendingar i Synergi knytt til graviditet, amming, permisjonar ved fødsel/adopsjon. Personal- og organisasjonsavdelinga rettleier og bidreg i tilrettelegging ved behov. Det er ikkje planlagt tiltak utover dette.

Tilrettelegging for omsorgsoppgåver

Tilrettelegging skjer lokalt i dialog mellom den tilsette og næraste leiar. Personal- og organisasjonsavdelinga og Bedriftshelsetenesta rettleiar og hjelper leiarar i spørsmål og dialog knytt til behov for tilrettelegging. Det vert lagt til rette for at medarbeidar kan få støtte og hjelp frå tillitsvald og verneombod.

Via Helse Bergen sine intranettsider har alle medarbeidarar tilgang til retningslinjer som gjeld tilrettelegging når medarbeidar ha særlege omsorgsoppgåver for mellom anna barn eller andre nærstående.

Medarbeidar i Helse Bergen som har innvilga pleiepengar frå NAV, har ein garanti om full løn i inntil tre år etter overeinskomst. Til samanlikning er pleiepengar frå NAV avgrensa til 6 G.

Sjukehuset sin styrande dokumentasjon blir gjennomgått jamleg og systematisk. I tillegg blir styrande dokumentasjon revidert i tråd med lovendringar og elles når det er avdekka behov for endring. I arbeidet med å forbetre den styrande dokumentasjonen er formålet at den enkelte medarbeidar og leiar lett kan gjere seg kjent med rettighetene, for eksempel tilpassa arbeidstid. Vidare er formålet med retningslinja å klargjere arbeidsgjevar si plikt til tilrettelegging.

Tilrettelegging for etnisitet, religion og livssyn

Via Helse Bergen sine intranettsider har alle medarbeidarar tilgang til retningslinjer som gjeld tilrettelegging for etnisitet, religion og livssyn. Etnisitet gjeld blant anna nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.⁵

Styrande dokumentasjon blir gjennomgått jamleg og systematisk. I tillegg blir styrande dokumentasjonen revidert i tråd med lovendringar og elles når det er avdekka behov for

⁵ [Aktivitets- og redegjøringsplikt \(ARP\) for offentlige myndigheter | Bufdir](#)

endring. I arbeidet med å forbetre den styrande dokumentasjonen, er formålet at den enkelte medarbeidar og leiar lett kan gjere seg kjent med rettighetene, samt klargjere arbeidsgjevar si plikt til tilrettelegging.

Religiøse plagg:

Arbeidstakarar som brukar arbeidstøy, og av kulturelle eller religiøse grunnar ønskjer å bruke hijab, skal bruke sjukehuset sin spesialsydd hijab som del av arbeidskledd. Dette er omtala i Helse Bergen sin arbeidsinstruks. Det er ikkje motteke meldingar om behov for tilrettelegging knytt til andre religiøse plagg.

Interkulturell forståing:

Alle tilsette, uavhengig av religion, etnisitet eller livssyn, har tilgang til kulturell rådgiving i sjukehuset. Dette kan bidra til å førebygge diskriminering og fremje eit inkluderande arbeidsmiljø. Seksjon for preste- og samtaletenesta gir støtte til tilsette, i tillegg til pasientar og pårørande i krevjande situasjonar og gir rådgiving om kulturelle forskjellar.

Helse Bergen har ein dedikert imam med kunnskap om muslimsk kultur og religion, samt ein kultur- og tolkefagleg rådgivar med buddhistisk bakgrunn som tilbyr ei meir nøytral tilnærming. Begge gir råd med mål om å auke forståinga for mangfald, og deira arbeid inkluderer blant anna kurs om kulturforståing og religiøse skikkar.

Kulturelle rådgivarar kan også hjelpe til dersom det oppstår konflikhtar eller misforståingar mellom medarbeidarar som skuldast kulturelle forskjellar, og tilbyr rettleiing for å bygge bru mellom ulike perspektiv. Dette kan bidra til eit arbeidsmiljø prega av respekt og betre samarbeid mellom tilsette med forskjellige bakgrunnar. Etterspurnaden etter rådgiving har vore moderat, og dagens bemanning har vist seg å vere tilstrekkeleg for å møte behova i sjukehuset.

(Utøving av) religion:

Det er i mange tilfelle moglegheit for å leggje til rette for at arbeidstakarar kan be i arbeidstida og få fleksibilitet i arbeidstid/turnus for feiring av religiøse høgtider. Slik tilrettelegging skjer individuelt i dialog med leiar. Sjukehuset har religions- og livssynsnøytralt

stillerom/bønnerom. Det er livsynsopent bårkapell og det er rom lagt til rette for rituell vask av avdøde.

Tolketeneste:

Helse Bergen har starta eit arbeid med å etablere ei intern tolketeneste. I første omgang er det satt i gang arbeid med å opprette eit tilbod om interne språkassistentar, samt nytte inngåtte avtalar med tolkefirma. Den fullverdige tolketenesta er planlagt i drift innan 2027, som er fristen for å ikkje lenger nytte ufaglærte tolkar.

Mat tilpassa religion, livs- og verdisyn:

Personalkantina har årleg spørjeundersøkingar blant brukarane og tilpassar menyen etter innspela som kjem frem i undersøkinga, noko som har ført til at menyen inneheld daglege varme/kalde vegetarretter.

Språk og kommunikasjon:

Arbeidsspråket i Helse Bergen er norsk. Det er viktig at tilsette beherskar språket både i samhandling med pasientar og kollegar.

Mange medarbeidarar har ikkje norsk som morsmål og har ulik grad av norskkunnskapar. Både medarbeidarar og leiarar har ansvar for at språk ikkje ekskluderer, blant anna gjennom å vere bevisst på å ikkje snakke eit anna språk når det er andre til stades som ikkje forstår.

Dei fleste av innvandarane til Noreg har fått norskopplæring på bokmål. Mange medarbeidarar med innvandrarbakgrunn melder at det er krevjande å gjennomføre dei obligatoriske e-læringskursa på nynorsk. Dei bruker lang tid på å forstå teksten og fullføre kursa.

I løpet av 2025 vil Helse Bergen sette språkarbeidet i system gjennom ein ny språkplan. Sjukehusa i Helse Vest har opp gjennom åra jobba med språk gjennom fleire ulike initiativ, men arbeidet er ikkje sett i system med felles mål og tiltak på tvers av sjukehusa før no. Språkplanen skal sikre at vi saman oppnår hovudmålet, som er at sjukehusa i vest jobbar

systematisk med språkarbeid, slik at vi får ein skriftleg kommunikasjon som bidrar til trygge og nære helsetenester, godt samarbeid og riktig bruk av tida vår.

Språkplanen peiker på fem prioriterte område:

1. Pasientinformasjon
2. Opplæring av medarbeidarar
3. Spesiell tilrettelegging og universell utforming av tekst
4. Rekruttering
5. Digitale løysingar

Språkplanen er ein overordna handlingsplan, der ein regionalt er einige om felles prinsipp og innsatsområde. Områda er valt ut i tråd med det som elers er viktig for sjukehusa framover, som digitale tenester, rekruttere og behalde, bruk av medarbeidarane si tid og det å bygge tillit mellom pasientane og sjukehusa ved å gi god informasjon.

Tilrettelegging for funksjonsnedsetjing

Funksjonsnedsettelse er tap av eller skade på en kroppsdel eller i kroppens funksjoner. Dette kan for eksempel dreie seg om nedsatt bevegelses-, syns- eller hørselsfunksjon, nedsatt kognitiv funksjon eller nedsatt intellektuell funksjon. Som funksjonsnedsettelse regnes også psykiske lidelser, allergi, overvekt og rusavhengighet.⁶

Helse Bergen skal sørge for individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgåver for tilsette med funksjonsnedsetjing, [*jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 22.*](#)

Tilrettelegging for enkeltpersonar:

Tilrettelegging skjer i dialog mellom den tilsette og nærmaste leiar med mål om at den tilsette kan oppnå full arbeidsevne eller bruke sin restarbeidsevne i størst mogleg grad.

Personal- og organisasjonsavdelinga og Bedriftshelsetenesta rettleier og hjelp leiarar i spørsmål og dialog knytt til behov for tilrettelegging. Det vert lagt til rette for at medarbeidar kan få hjelp frå tillitsvald og verneombod.

⁶ [*Aktivitets- og redegjørelsesplikt \(ARP\) for offentlige myndigheter | Bufdir*](#)

Via Helse Bergen sine intranettsider har alle medarbeidarar tilgang til retningslinjer som gjeld tilrettelegging ved funksjonsnedsetting. Helse Bergen har egne retningslinjer for omplassering der medarbeidarar av helsemessige grunnar er behov for anna stilling.

Styrande dokumentasjonen blir gjennomgått systematisk og jamleg. I tillegg blir styrande dokumentasjonen revidert i tråd med lovendringar og elles når det er avdekka behov for endring. I arbeidet med å forbetre den styrande dokumentasjonen er formålet at den enkelte medarbeidar lett kan gjere seg kjent med rettighetene sine, for eksempel tilpassa arbeidstid, tilpassa arbeidsoppgåver, omplassering til anna arbeid mv.

Inkluderande arbeidsliv (IA)

Helse Bergen er omfatta av IA- avtalen. Inkluderande arbeidsliv (IA) har som mål «å legge til rette for at så mange som mogleg kan jobbe så mykje som mogleg så lenge som mogleg.» Bransjeprogram IA i sjukehus skal gi spissa og prioritert innsats mot arbeidsmiljø - utfordringane som finst i sjukehusa.

Nærværarbeid:

Sjukehuset har dei siste åra sett i verk nye tiltak for å systematisere, samordne og forsterke tiltak retta mot å auke nærvær og førebyggje sjukefråvær. Helse Bergen reviderte i 2024 sjukehuset sin nærværsmetodikk saman med tilhøyrande verktøy, prosedyre og temasideane på intranettet.

Nærværsmetodikken, set særleg fokus på å legge til rette for at leiarar i sjukehuset kan arbeide systematisk med helse, miljø og sikkerheit; dette gjennom regelmessig partssamarbeid. Partane skal i sine faste månadlege samarbeidsmøte ha nærvær på dagsordenen; finkartleggingslistene skal brukast til å identifisere forbettringsbehov, deretter velje og følgje opp tiltak. Nærværarbeidet er grunna på kunnskap om faremoment og arbeidsrelatert fråvær i eige arbeidsmiljø, og er retta mot å få oversikt over arbeidsmiljøet, identifisere forbettringsområde og prioritere tiltak.

Nærværarbeid ligger organisatorisk til personal- og organisasjonsavdelinga kor ein gruppe med fire personalrådgivarar og to HMS-rådgivarar arbeider for å kontinuerleg forbetre

nærværs- og sjukefråværsarbeid i sjukehuset. Dei underviser leiare, tillitsvalte, verneombod og tilsette om tiltak rette mot sjukefråvær og kor nærvær er en rød tråd i undervisninga.

“Karrieresenteret”:

Sjukehuset har frå januar 2024 pilotert eit prosjekt kalla “Karrieresenteret”. Prosjektet skal mellom anna bidra til arbeidsutprøving og arbeidspraksis for tilsette i Helse Bergen som grunna helsemessige utfordringar ikkje kan arbeide i stillinga dei har, og der anna arbeid ikkje er mogleg lokalt i eininga. Gjennom dette kan prosjektet bidra til auka inkludering i arbeidslivet og auka nærvær, ved at tilsette kjem tilbake i arbeid gjennom å få tilrettelagt arbeid ein annan stad i sjukehuset. Prosjektet er eit samarbeidsprosjekt med NAV og deira samarbeidspartnarar. Pilotprosjektet vart utvida og skal evaluerast i første halvdel av 2025.

Opplæring, rettleiing av leiarar og styrande dokumentasjon er kontinuerlege tiltak som viktige for å nå målet om betre tilrettelegging ved funksjonsnedsetting. Tiltak som « der skoen trykker » retta mot tilrettelegging ved sjukdom og funksjonsnedsetting er vurdert som eit treffande tiltak. Føretaket bør evaluere dette før eventuelle nye tiltak blir planlagt og sett i verk.

Sjukehuset arbeider med å inkludere fleire arbeidstakarar med funksjonsnedsettingar eller som av andre grunnar står utanfor arbeidslivet gjennom Karrieresenteret. Senteret bidrar også med opplæringsplassar (arbeidspraksis/ arbeidsutprøving) for personar som står utanfor arbeidslivet. I tillegg vil vi intensivere arbeidet med å følgje opp dei som er tilsett i sjukehuset, som har lange sjukefråvær og som kanskje må tenke nytt om karrierevegen sin. Dette arbeidet gjer vi i tett samarbeid med NAV, som har medlemmar både i styringsgruppa og prosjektgruppa til Karrieresenteret.

Ved å utdanne eigne karriererettleiarar vil vi kunne tilby hjelp til dei som av helsemessige årsaker må finne nye arbeidsoppgåver. På denne måten håpar vi å kunne bidra med tilretteleggingar og tiltak slik at vi ikkje misser nødvendig arbeidskraft og tilsett kan stå lenger i arbeid. Samarbeidet med NAV gir oss betre kunnskap om dei ulike tiltaka dei forvaltar, noko som gjer at vi i større grad vil nytte oss av desse.

I samband med opprettinga av prosjektet for etablering av Karrieresenteret blei det hausten 2023 laga ein strategisk samarbeidsavtale mellom NAV region Bergen og Helse Bergen, som mellom anna omfattar følgjande tenester:

- Førebygging av sjukefråvær og utvikling av arbeidsmiljø
- Kvalifisering- og utdanning av arbeidssøkjjarar for varig tilknyting til arbeidsliv
- Inkludering av arbeidssøkjjarar for varig tilknyting til arbeidsliv
- Informasjonsutveksling for bransjen

Karrieresenteret vil ha ansvar for arbeidet med å formidle og inngå avtalar om opplæringsplassar. Ved å samle dette éin stad, vil vi lettare kunne få oversikt over omfang, behov og moglegheiter. Dette gjer det også mogleg å gi gode rapporteringar på inkluderingsarbeidet. Ved å ta meir styring på innhald og utviklingsmål for opplæringsplassane, tek vi sikte på at opplæringa blir meir systematisk og med betre innhald.

I Karrieresenteret har ein tatt «inkluderande jobbdesign» i bruk som metode for å kartlegge arbeidsoppgåver som kan utførast av personar utan fagutdanning. Det er et verkemiddel for å inkludere personar med nedsett arbeidsevne samtidig som sjukehuset får dekkja viktige arbeidsoppgåver. Rådgjevar i Karrieresenteret er sertifisert i metodikken og er i pilot med einingar i Medisinsk klinikk.

Universell utforming av bygg – korleis er arbeidsplassen tilrettelagt:⁷

Sjukehuset skal arbeide aktivt og målretta for å fremme universell utforming av arbeidsplassen, [jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 19](#). Tilkomstveier, toalettfasilitetar, garderober, og arbeidsutstyr skal være utforma slik at arbeidstakarar med funksjonsnedsetjing kan arbeide hos oss, [jf. arbeidsmiljøloven § 4-1](#). Universell utforming i bygg er regulert i teknisk forskrift, TEK17. Alle oppgraderingar blir utførte i samsvar med [TEK17](#).

⁷ [FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne](#) definerer universell utforming slik:

"Med universell utforming menes: utforming av produkter, omgivelser, programmer og tjenester på en slik måte at de kan brukes av alle mennesker, i så stor utstrekning som mulig, uten behov for tilpassing og en spesiell utforming. Universell utforming skal ikke utelukke hjelpemidler for bestemte grupper av mennesker med nedsatt funksjonsevne når det er behov for det".

Det er etablert ei arbeidsgruppe for universell utforming i eldre bygg ved sjukehuset. Gruppa har til oppgåve å identifisere, prioritere og gjennomføre nødvendige forbetringstiltak. Dei har fokus på å gjere sentrale område i eldre sjukehusbygg meir tilgjengelege, særleg inngangsparti, resepsjonar og toalettfasilitetar. Alle oppgraderingar blir utførte i samsvar med [TEK17](#). Arbeidsgruppa er leia av Prosjektkontoret, Drift- /teknisk divisjon.

Prosjektet er eit viktig steg for å sikre at alle pasientar, tilsette og besøkande får eit meir tilgjengeleg sjukehus. Arbeidet med universell utforming handlar ikkje berre om å oppfylle tekniske krav, men også om å skape ein meir inkluderande kvardag for alle.

Universell utforming av IKT:

Universell utforming er ein viktig del av opplæringa og informasjon til webredaktørar og innhaldsprodusentar, og vi har ei eiga ressurside på intranett med rettleiing og opplæringsvideoar.

Tilrettelegging ved alder – Seniorpolitikk

Helse Bergen har en personalpolitikk kor alle tilsette skal sjåast i et ressurs- og utviklingsperspektiv. Livsfase er tema for alle tilsette i forbindelse med den årlege Medarbeidarsamtalen.

Målet for seniorpolitikken er å bidra til at eldre tilsette kan stå lengre i jobb. Dette er nødvendig og klokt ut i frå det vi veit om samanhengen mellom kompetanse og kvalitet, og framtidig arbeidskraftsbehov både på kort og lang sikt. For å auke reell avgangsalder må ein arbeide systematisk og langsiktig. Forsking viser at forhold som motiverer for vidare yrkesdeltaking er interessante og meningsfulle oppgåver, variasjon i arbeidsoppgåver, gode kollegaer og godt arbeidsmiljø, innflytelse over eige arbeid, inkludering i opplæring, anerkjenning, fleksibilitet og økonomiske incentiv. God leiing er dermed svært viktig for at seniorarbeidstakarar skal bli lenger i arbeid. Å behandle tilsette individuelt stiller store krav til leiing, og blir vektlagt i sjukehuset sine prinsipp for leiing og leiaropplæringa. Behov for tilrettelegging skal skje i dialog mellom leiar og tilsett.

Det er nedsett ein parts samansett arbeidsgruppe med to representantar frå personalavdelinga, føretaksverneombod, føretakstillitsvalte får NSF, NJF, Legeforeningen og Fagforbundet, som ser på livsfasepolitikk i sin heilheit, inkludert arbeid med seniorpolitikk. Mandatet til arbeidsgruppa er å diskutere og vurdere ulike tiltak som kan forventast å påverke kor lenge senior arbeidstakarar veljar å stå i arbeid, inkludert kostnader og eventuelle konsekvensar som vil følge ved eventuell innføring av tiltaka. Arbeidsgruppa si rapport skal inngå som grunnlag i det vidare arbeidet om livsfasepolitikk.

Moglege verkemidlar:

- Ein til ein samtale med seniorfokus frå fylte 55 år
- Fleksibel arbeidstid – varig eller i periodar
- Utvikling av kompetanse; etter- og vidareutdanning
- Deltaking i prosjektarbeid/faglege nettverk
- Tilpassing /bruk av tekniske hjelpemidlar på arbeidsplassen – enten varig eller i periodar
- Hospitering
- Kollegarettleiing
- Tid til fagleg vedlikehald i arbeidstida
- Endringar i ansvar, arbeidsoppgåver eventuelt arbeidsstad for betre jobbtilpassing
- Midlertidig eller varig overgang til anna stilling
- Midlertidig eller varig fritak for særleg belastande vakter
- Heimekontor
- Tilbod om nyorienteringsprosess; karriereplanlegging
- Ulike individuelle økonomiske incentiv
- Kombinasjon jobb og pensjon – Det er blant anna inngått avtaler på nasjonalt nivå mellom Spekter og arbeidstakarorganisasjonane som gjer at alderspensjonistar kan arbeide utan avkorting i pensjon.

2.2.4 Høve til å kombinere arbeid med familieliv

Helse Bergen har en livsfasepolitikk som inneber at det skal bli tatt omsyn til den enkelte medarbeidar sin livssituasjon. Høve til å kombinere arbeid og familieliv utgjer eit viktig

område innan livsfasepolitikken. Å behandle medarbeidarar individuelt følger av prinsippa for leiing og leiaropplæring i sjukehuset.

Så langt det samsvarar med drifta, vert det teke omsyn til den enkelte medarbeidar sitt behov for tilrettelagt arbeidstid for å kunne kombinere arbeid og familieliv. I utviklingsplanen for Helse Bergen for perioden 2022 – 2035 er høve til å kombinere arbeid og familieliv løfta frem. Fleksibilitet gjennom livsfase- og seniorpolitikk er i denne samanhengen eit viktig verkemiddel. Dette kan vere utfordrande i praksis fordi Helse Bergen har behov for at eit stort tal av dei tilsette er fysisk på jobb 24/7. I Helse Bergen er det innført fleksitid/kjernetid og høve til heimekontor i einingar der dette er i samsvar med drift. Kombinasjon arbeid og familieliv, vil vere en del av gjennomgangen av den heilskaplege livsfasepolitikken til Helse Bergen gjennom arbeidsgruppa for Livsfasepolitikk.

Helse Bergen eig og driver 4 personalbarnehagar. Ein barnehage ved Sandviken og tre barnehagar i Haukelandsområdet. Barnehagane er eit personalpolitisk verkemiddel for å behalde og rekruttere nøkkelpersonell og kvalifiserte tilsette. Opningstida for barnehagane er tilpassa tilsette som skal starte arbeidsdagen frå kl. 07.

Tilsette med barn under 8 år er blant dei som blir prioriterte ved tildeling av parkeringsplassar på sjukehuset sine områder.

Tiltak og rettar ved graviditet, permisjon ved fødsel/adopsjon, omsorgsoppgåver, og til dels religion heng tatt saman med kva høver medarbeidaren har til å kombinere arbeid og familieliv. Sjå over om korleis det i Helse Bergen blir tilrettelagt i forhold til nemnde diskrimineringsgrunnlag.

Gjeldande retningslinjer om livsfasepolitikk har hovudfokus på seniorpolitikk. Retningslinjene bør i større grad omhandle kva høve medarbeidarane har til å kombinere arbeid og familieliv i ulike livsfasar.

Livsfase er tema for alle tilsette i forbindelse med den årlege Medarbeidarsamtalen.

2.2.5 Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald

Trakassering

Resultat frå Forbetringsundersøkinga i 2024 viser at 6 % er usamde, og 8 % er litt usamde i at dei ikkje kjenner til at nokon er utsett for mobbing eller trakassering.

Det er i 2024 meldt om 104 tilfelle i Synergi om tilsette som opplever seg trakassert frå pasientar (seksuell trakassering kjem i tillegg, er tatt ut og omtale i eige punkt). Sju saker omhandlar trakassering pga. etnisitet, kjønn og utsjånad. Det er meldt 13 tilfelle der tilsette opplever seg trakassert frå kollega eller leiar og sju tilfelle der tilsette opplever seg trakassert av pårørande. I tillegg var det i 2024 7 varsel om mobbing og trakassering frå leiar eller kollega som er meldt i tråd retningslinjene for varslings. Varsel om mobbing og trakassering blir handtert i tråd med retningslinjene i sjukehuset og normalt følgt opp av habil leiar med støtte frå Personal- og organisasjonsavdelinga.

I dei etiske retningslinjene til sjukehuset er det formidla klare forventningar om at mobbing og trakassering ikkje skal skje. Personal- og organisasjonsavdelinga tematiserer dette i interne kurs og undervisning, mellom anna "*Livet på jobb – kommunikasjon og samhandling*".

Det er meldt ifrå om hendingar der pasient har nekta å bli tatt hand om av tilsette på grunn av den tilsette sin etnisitet. På bakgrunn av dette blir det i løpet av 2025 satt søkelys på denne form for trakassering. Straffbare ytringar skal bli melde til politiet.

Seksuell trakassering

Resultat frå Forbetringsundersøkinga i 2024 visar at 4 % er heilt ueinige og 3 % er delvis ueinige i at dei ikkje kjenner til at nokon er blitt utsett for seksuell trakassering der dei arbeider. Kartleggingsresultat for Helse Bergen er årleg sak i sjukehuset sitt arbeidsmiljøutval, føretaksleiinga og styret.

I 2024 er det meldt inn 84 saker i Synergi som omhandlar seksuell trakassering frå pasientar, ved gjennomgang i Synergi finn vi ikkje saker om seksuell trakassering frå kollegaer. I tillegg tok Personal- og organisasjonsavdelinga i 2024 imot 6 varsel om seksuell trakassering frå kollegaer.

Frå 2021 til 2024 har det vore ein auke i talet på varsel om seksuell trakassering og uønska seksuell merksemd. I same periode har sjukehuset hatt auka merksemd på området både i informasjon og undervisning.

Det har vore gjennomført undervisning om kva seksuell trakassering er, førebygging i arbeidsmiljøet, og kva leiarar og tilsette kan gjere når dei opplever eller blir gjort kjende med at nokon blir utsett for dette. Auken kan ha samanheng med auka kunnskap og forståing hos både leiarar og tilsette.

Auka tal meldingar frå 2021 til 2022 kan ha samanheng med auka kunnskap om og merksemd på temaet gjennom tiltak som nye temasider, undervisning og gjennomgang i einingane. Helse Bergen etablerte i 2021 ei partssamansett arbeidsgruppe for å kartleggje risiko for og anbefale tiltak knytt til seksuell trakassering. Føretaksleiinga vedtok i 2022 tiltaksplan for å hindre seksuell trakassering utarbeidd av arbeidsgruppa. Temaside for seksuell trakassering er eitt av tiltaka som kom på plass i 2022, og den er tatt i bruk i sjukehuset. Tema seksuell trakassering er tatt inn i HMS- årshjul, for at alle einingar skal ta opp temaet årleg. Personal- og organisasjonsavdelinga har gjennomført undervisning og innlegg til leiarar, verneombod og tilsette.

Arbeidstilsynet omtalar område og situasjonar i arbeidslivet der seksuell trakassering kan oppstå. Vi ser samanheng mellom melde uønskete hendingar i sjukehuset og Arbeidstilsynet sine identifiserte risikoområde:

- arbeid som inneber tett kontakt med tredjepersonar, som bruker og pasientar
- alenearbeid, enten man er åleine på jobb eller utfører arbeidssituasjonar åleine
- arbeid på kveld og natt
- å ikkje kjenne rettar og plikter som arbeidstakar
- mangelfullt systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

Diskriminering

Resultat frå ForBetringsundersøkinga i 2024 visar at 6 % er ueinige og at 8 % er litt ueinige i at dei ikkje kjenner til at nokon er utsett for diskriminering.

Kulturell bakgrunn har vore tema i tilknytning til varsel i 2024, men har eit svært lite omfang

Seksuell orientering/kjønnsuttrykk

Det er meldt om eitt tilfelle i Synergi der ein tilsett opplever diskriminering frå pasient pga. seksuell orientering. Utover dette er det ikkje rapportert i avvikssystemet at tilsette har opplevd trakassering eller diskriminering med omsyn til seksuell orientering eller kjønnsuttrykk.

3.2.6 Kombinasjonar av diskrimineringsgrunnlag

Helse Bergen har som nemnt retningslinjer om korleis melde ifrå om, og korleis saksbehandle meldingar om diskriminering og trakassering. Retningslinjene gjeld uavhengig av diskrimineringsgrunnlag. Sjå gjennomgangen over for kvart enkelt diskrimineringsgrunnlag, om status og forbetningsområder.

HANDLINGSPLAN OG TILTAKSOVERSIKT

Sjå oversikt over ulike personalområder med status på tiltak i vedlegg: [Handlingsplan og tiltaksoversikt](#).