

ÅRSRAPPORT 2022

LIKESTILLING, INKLUDERING OG MANGFOLD (LIM)

Helse Førde HF arbeider for likestilling, mangfald og ein organisasjonskultur der vi møter kvarandre med opne haldningar, respekt og inkludering.

Vi arbeider aktivt og målretta for å fremme lova sitt formål innanfor vår verksemd. Aktivitetane omfattar mellom anna rekruttering, løns- og arbeidsvilkår, utvikling/ opplæring, tilrettelegging, kombinasjon av arbeid og familieliv, vern mot trakassering og kjønnsbasert vold og andre relevante forhold.

Likestillings-, inkluderings- og diskrimineringsarbeidet er forankra i føretaket sine ulike strategiar, verktøy, undervisning, retningslinjer/rutinar, og er elles inkludert i personalpolitikken. Det er et mål å oppnå ein balansert alders- og kjønnsamansetting, og å rekruttere kvalifiserte personar med innvandrarbakgrunn.

Helse Førde HF har hausten 2022 arbeidd med ein ny overordna handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfald. Det er i denne handlingsplan ført opp to hovudmål for 2023:

- Helse Førde skal spegle mangfaldet i befolkinga og legge til rette for inkluderande rekruttering.
- Helse Førde skal arbeide for jamn kjønnsfordeling for leiarar på alle nivå, og betre kjønnsfordeling innan alle stillingsgrupper.

Helse Førde HF opprettar, i tråd med den nye handlingsplanen, eit underutval til arbeidsmiljøutvalet i Helse Førde (FAMU), som skal koordinere utviklings- og rapporteringsarbeidet innanfor likestillings-, inkluderings- og mangfaldsområdet (LIM-utvalet).

LIM-utvalet består av:

- 3 representantar frå arbeidsgjevar (leiar på avdelings- eller seksjonsnivå)
- 2 representantar oppnemnd av tillitsvalde
- 1 representant oppnemnd av føretakshovudverneombodet

HR skal være sekretariat for LIM-utvalet og sikre gjennomføring av tiltak. BHT skal være rådgjevar for utvalet, og har møte- og talerett i møtene.

Del 1 Kjønnslikestilling - lønn og deltid

Lønnspolitikk

Lønnspolitikken er ein del av Helse Førde sin samla arbeidsgjevarpolitikk og er ein sentral del av føretaket sitt personalpolitiske verktøy. Lønn er eit av fleire verkemiddel for å stimulere til god arbeidsinnsats, engasjement, fagleg utvikling og til gode arbeidsforhold.

Det fylgjer av lønnspolitikken, pkt. 1.2 at overordna mål er:

Helse Førde skal behandle alle tilsette på likeverdig måte uavhengig av kjønn og etnisk bakgrunn. Overordna målsetting for Helse Førde sin lønnspolitikk er å rekruttere, utvikle og behalde kvalifiserte og motiverte medarbeidarar slik at dei kan bidra til å realisere føretaket sine mål.

Tilsette si løn skal spegle oppgåver og ansvar i stillinga, samt den enkelte sin kompetanse. Samstundes skal det vere mogeleg å ha individuelle skilnader, men slike skilnader bør i størst mogeleg grad basere seg på objektive og kjente kriterier.

Helse Førde HF reviderte lønnspolitikken føre hovudoppgjeret i 2022, og den reviderte lønnspolitikken vart drøfta med tillitsvalte før den blei vedteken. Politikken skal reviderast før kvart hovudoppgjer, neste gong hausten 2023.

Andre områder for kjønnslikestilling

Helse Førde HF er, som andre helseføretak, ein kvinnedominert arbeidsplass. I enkelte yrkesgrupper er kvinneandelen særlig stor, det gjelder mellom anna for sjukepleiarar, hjelpepleiarar og reinhaldspersonale.

Styret i Helse Førde utgjer per desember 2022 7 -sju- kvinner og 5 -fem- menn.

Føretaksleiinga (adm.direktør og klinikk-/stabdirektørar) utgjer per desember 2022 2-to- kvinner og 10-ti- menn. Det er på nivå 3 (avdelingssjefar) 14 kvinner og 13 menn, på nivå 4 (seksjonsleiarar) 71 kvinner og 23 menn, og på nivå 5 (einingsleiar) 11 kvinner og 7 menn.

Føretaket har som eit av tiltaka i handlingsplanen for LIM for 2023:

Analysere kjønnsfordeling på alle leiarnivå samt innan alle fagområde og stillingsgrupper, identifisere årsak og utarbeide tiltak for jamnare kjønnsfordeling.

Tilstand for kjønnslikestilling i 2022

År	Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Deltid*	
	Oppgis i årsverk og (prosent)		Oppgis i årsverk og (prosent)		Oppgis i prosent	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2021	72,2%	27,8%	16,0 %	18,9 %	23 %	6 %
2022	73,4%	26,6%	13,9 %	12,1%	22%	6 %

Tabellen er utarbeidd per desember 2022.

*OBS!: Tabellen viser eit oversyn over fast- og mellombels tilsette med ein juridisk stillingsprosent fra 1-100 %, dvs. at timeløna tilsette, hospitantar, innleigde, studentar o.l. er ekskludert i talla.

Deltid

I samsvar med styringsdokumentet har Helse Førde HF hatt fokus på å redusere deltid ved å etablere og ivareta ein heiltidskultur. Føretaket ønskjer at heile faste stillingar skal vere hovudregel. Som del av Helse Vest RHF sin politikk skal det normalt ikkje bli lyst ut stillingar på under 50 prosent, med unntak av helgestillingar som blir lyst ut på minimum 20 prosent. Alle medarbeidarar i fastløna stilling, faste og midlertidige, som har ein samla stillingsprosent under 100 prosent blir oppmoda om å registrere om dei ønskjer høgare stillingsprosent eller ikkje i systemet «Heltidsmodulen». Det var 22 tilsette som per des. 2022 hadde registrert i systemet at de ønskjer høgare stillingsprosent. Det fylgjer av handlingsplanen for LIM for 2023 at føretaket skal «Analysere omfang av ufrivillig deltid, og om det er ulike stillingsgrupper som i større grad enn andre rapporterer om ufrivillig deltid».

Gjennomsnittlig total juridisk stillingsprosent er per desember 2022 på 81,9 prosent i føretaket.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Kartlegging: Det blir årlig gjennomført kartlegging av arbeidsmiljø og pasientsikkerheitskultur i Helse Førde - Forbetringsundersøkinga. Dette er ei undersøking felles for alle føretaka i Helse Vest RHF. I undersøkinga blir det mellom anna kartlagt om medarbeidarane har kjennskap til om nokon blir utsett for diskriminering, mobbing, trakassering og/eller seksuell trakassering. Det var i 2022 en deltakingsprosent på 71 prosent.

I 2022 svarte ca. 3 prosent av medarbeidarane at dei er heilt eller delvis usamde i at dei ikkje kjenner til at nokon er blitt utsett for seksuell trakassering der dei arbeider. Denne tilbakemeldinga blir tatt på største alvor og blir følgd opp med handlingsplanar i kvar enkelt eining. Resultatet av kartlegginga for føretaket blir årleg orientert om i føretakets arbeidsmiljøutval, føretaksleiinga og i styret.

Uønska hendingar: Helse Førde har eit elektronisk meldesystem, Synergi, der alle medarbeidane kan melde frå om uønska hendingar. Leiar er ansvarleg for å følge opp melde uønska hendingar.

I 2022 er det meldt 1 -ei- sak knytt til trakassering frå pasient/pårørande/brukar.

Handlingsplaner: Resultata frå Forbetningsundersøkinga og melde uønska hendingar er kjelder som blir nytta når einingane skal vurdere risiko og utarbeide lokale handlingsplanar med risikoreduserande tiltak. Det blir utarbeidd handlingsplanar på alle organisatoriske nivå. Handlingsplanar blir uarbeidd i samarbeid mellom leiing, verneombod, tillitsvalde og medarbeidarane.

Varsling: Helse Førde HF arbeider for ein openheitskultur som gjer det mogeleg for medarbeidarane å varsle utan å frykte negative konsekvensar.

Arbeidsmiljølova gir tilsette rett og plikt til å melde frå om dei ser andre bli utsett for trakassering og/eller diskriminering. Det overordna målet er at det skal vere trygt og forutsigbart å seie frå om kritikkverdige forhold.

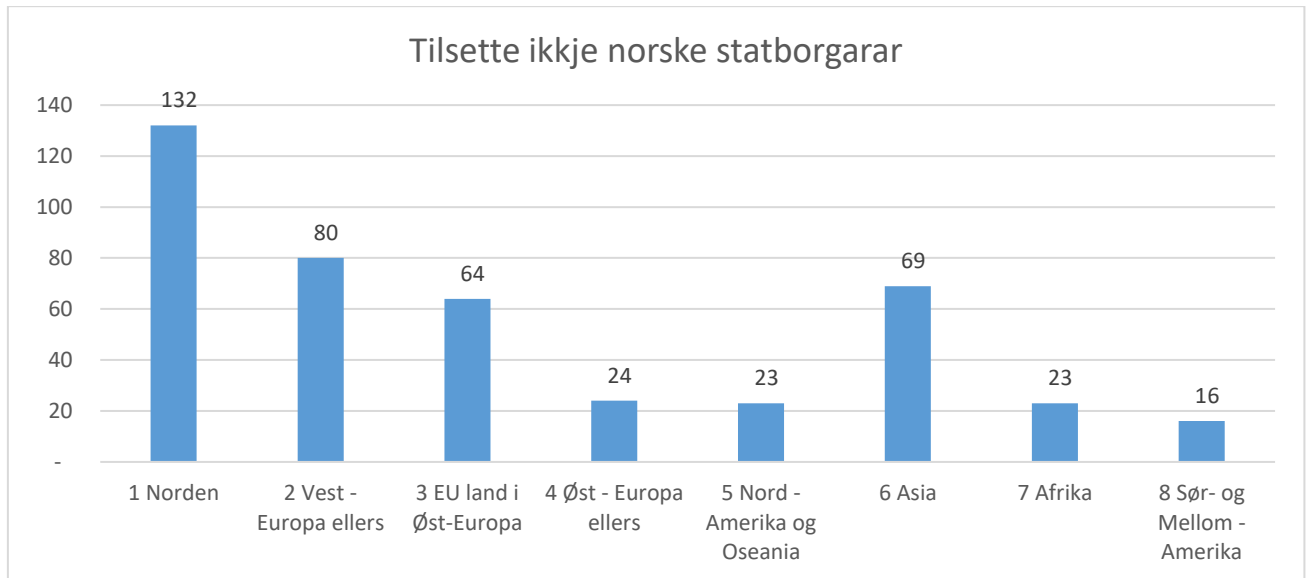
Helse Førde HF har i arbeid med dette sett at det har vore behov for revidering av føretaket sine retningslinjer for handtering av konflikter. Dette blei gjort i 2022. Føretaket vil i 2023 fortsette opplæringa av leiarar, tillitsvalde og verneombod i dei nye retningslinjene.

Helse Førde si retningsline for varsling av kritikkverdige forhold er felles med Helse Vest RHF og naudsynte oppdateringar blir gjort regionalt.

Rekruttering

Helse Førde HF legg vekt på mangfald, og skal rekruttere kvalifiserte medarbeidarar uavhengig av kjønn, alder og etnisitet. Føretaket følgjer eit prinsipp om likelønn, og tariffavtalane har ein kjønnsnøytral lønsregulering. Regjeringa lanserte 20. juni 2018 ein inkluderingsdugnad, der hovudmålsettinga er auka yrkesdeltaking. I 2022 var inkluderande rekruttering eit satsingsområde for Helse Førde HF, som for dei andre helseføretaka i Helse Vest RHF. Helse Førde HF skal spegle mangfaldet i befolkinga og legge til rette for inkluderande rekruttering.

Tal frå oktober 2022 viser at 16,6 prosent av medarbeidarane i Helse Førde ikkje er norske statsborgarar. Fordelinga fylgjer av oversikta nedanfor:



I alle stillingsannonser er føretaket si “mangfaldserklæring” inkludert. Alle annonser blir kontrollert før publisering.

Mangfaldserklæringa:

«Føretaksgruppa i Helse Vest ønskjer å spegle mangfaldet i befolkninga i rekrutteringa vår. Vi oppmodar alle som er kvalifiserte til å søkje ledige stillingar uansett kjønn, alder, funksjonshemming 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.»

Arbeidsmiljø og tilrettelegging

Alle arbeidstakarar skal ha eit helsefremmande og godt arbeidsmiljø, der det blir lagt til rette for medverknad og utvikling. Nokre arbeidstakarar kan ha særleg behov for tilrettelegging. Vi er som arbeidsgjevar særleg merksam overfor gravide medarbeidarar, medarbeidarar med nattarbeid, medarbeidarar med funksjonsnedsetting og seniormedarbeidarar. Behov for individretta førebyggjande tiltak blir avdekt og vurdert i dialog mellom leiar og medarbeidar.

Tilrettelegging av arbeidsplassane blir først og fremst ivaretatt gjennom det systematiske HMS-arbeidet. Det blir årleg gjennomført kartleggingar av arbeidsmiljøet med etterfølgjande risikoreduserande tiltak.

I tillegg til den årlege arbeidsmiljøkartlegginga – Forbetringsundersøkinga- gjennomførte Helse Førde HF med bistand av BHT 2-to- arbeidsmiljøundersøkingar hausten 2022. Denne typen undersøking er nyttig i situasjonar der arbeidsgjevar er kjend med misnøye i arbeidsmiljøet, men ikkje kjenner dei faktiske forholda.

Hausten 2022 vart det utarbeida eit e-læringskurs i eit samarbeid mellom BHT Helse Førde, Helse Stavanger og Helse Bergen. Tittelen på kurset er “førebygging av emosjonell overbelastning, sjølvhjelp til hjelparar”. Kurset vart publisert januar 2023.

Tilrettelegging – moglegheit og begrensingar: Arbeidsgjevar har plikt til å førebygge helseproblem, legge til rette og følgje opp medarbeidarar som er sjuke. Tilretteleggingstiltak skal avgrensast i tid, evaluerast og dokumenterast. Dersom det viser seg at behovet for tilrettelegging er varig og/eller større enn det som er mogleg å få til i arbeidstakaren si eiga stilling, blir det vurdert omplassering i dialog med arbeidstakar og eventuelt tillitsvald.

Kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel/adopsjon, omsorgsoppgåver: Helse Førde HF ønskjer å legge til rette for gravide arbeidstakarar under svangerskapet, slik at gravide kan halde fram lengst mogleg i svangerskapet i eit trygt og godt arbeidsmiljø.

Gravide arbeidstakarar og leiar skal gjennomføre samtalar i løpet av svangerskapet. I samtalene skal den gravide og leiar samarbeide om å finne gode løysingar slik at den gravide kan halde fram i arbeidet så lenge som mogleg. BHT kan delta i slike såkalte trepartsamtalar.

Helse Førde HF har eiga intern bedriftshelseteneste som i 2022 har deltatt i/ gjennomført 26 trepartsamtalar. Dette talet ligg omtrentleg likt med tala frå 2021. BHT har også gjennomført fire gravidlunsjar i 2022. Tilbodet har samla 5-10 gravide ved kvar lunsj der det er undervist i ulike tema som omfattar arbeidsmiljø og graviditet.

Særleg tilrettelegging for enkelte medarbeidarar: Helse Førde HF arbeider for å redusere tal skadar seg som følgje av forflytting eller uheldig arbeidsstilling. I 2021 blei det registrert 8 saker i avvikssystemet «Synergi» innan hendingstypen «Ergonomisk arbeidsmiljø». I 2022 blei det registrert 9 slike saker. Dei fleste sakene i 2022 (6 saker) handlar om forflytting. Pasientforflytting er en viktig del av arbeidsoppgåvene til mange av medarbeidarane i føretaket. Føretaket har etablert ei ordning med forflyttingsretteleiarar.

Helse Førde HF har eigen intern bedriftshelseteneste som i 2022 mellom anna har vore med å utvikla eit e-læringskurs innanfor temaet “arbeid framfor dataskjerm” i Helse Vest. Det har i 2022 også vore utvikla og gjennomført grunnkurs for forflyttingsretteleiarar i Helse Førde HF, og BHT har bistått med 32 tilfelle av innstilling av kontorarbeidsplassar.

Sjølv om krav til universell utforming er oppfylt, er det ikkje tilrettelagt for alle typar funksjonsnedsetting alle stadar i sjukehuset. Den einkilde eining kan ved behov skaffe naudsynte hjelpemiddel, til dømes tilpassa stol eller bord eller etablere eigne prosjekt ved

behov for særskilt tilrettelegging.

Etnisitet, religion, livssyn

Helse Førde HF har eigen sjukehusprest i heil, fast stilling. Sjukehuspresten har bakgrunn som sogneprest, og arbeider i møte med pasientar, pårørande og tilsette med ulike livssyn.

(Utøving av) religion: Det er mulighet for å tilrettelegge for at arbeidstakere kan be i arbeidstiden og fleksibilitet i arbeidstid/turnus i forhold til feiring av religiøse høgtider. Dette behandlast individuelt med nærmaste leiar.

Religiøse plagg: Arbeidstakarar som av kulturelle eller religiøse årsaker ønskjer å bruke hijab, skal bruke føretaket sin spesialsydd hijab som del av arbeidsantrekket. Dette gjeld imidlertid kun for stillingar der det er krav om at ein nyttar sjukehuset sitt arbeidstøy.

Alder: Helse Førde HF ønskjer en personalpolitikk som ser alle medarbeidere i eit ressurs- og utviklingsperspektiv, og slik også legger til rette for at eldre medarbeidere kan stå lengre i arbeidet. Dette skjer i dialog mellom leiar og medarbeidar.

Helse Førde HF har i 2022 arbeidd med revisjon av livsfasepolitikken, inkludert seniorperspektivet, og ventar at dette arbeidet er slutført våren 2023.

Seksuell trakassering: Helse Førde HF har stort fokus på oppfølging av resultatata i Forbetringsundersøkinga, herunder tilbakemeldingar ift. seksuell trakassering.

Det er vidare utarbeidd eigen dialogpresentasjon om seksuell trakassering på arbeidsplassen. Denne kan ein for eksempel bruke for å snakke om dette temaet på personalmøter.

Føretaket arbeider no med eit nytt kursopplegg for førebygging og handtering av mobbing, trakassering og anna utilbørlig framferd. Dette kurset vil bli tatt i bruk i 2023.

Ledermobilisering og lederutdanning

Leiaropplæring og -utvikling er eit viktig satsingsområde for føretaket. I eit helseføretak er det mange leiarar som har utdanning relatert til andre funksjonar og oppgåver enn kjernen i sjølve leiarrolla. Helse Førde HF legg vekt på heilskapleg leiing, og vi brukar leiarprogramma for å sikre dette.

I 2022 var det 15 kvinner og 2 menn som deltok på leiarutviklingsprogrammet ILUP trinn I, og 14 kvinner og 5 menn som deltok på ILUP trinn II. Føretaket hadde også 2 -to-heildagssamlingar for alle leiarane.

Det var i 2022 1 -ei- kvinne som deltok på nasjonalt leiarutviklingsprogram, og 3 -tre- menn og 1 -ei- kvinne som deltok på regionalt leiarutviklingsprogram.

Vedlegg 1: Utkast til Overordna handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfald (LIM)