

REDEGJØRELSE FOR ARBEIDSMILJØ, LIKESTILLING OG INKLUDERING

Beholde, utvikle og tiltrekke dyktige medarbeidere

I årene fremover vil det bli et økende gap mellom behov for helsefaglige ressurser og tilgang på disse. Det er derfor avgjørende at sykehuset tenker nytt om forhold som er av vesentlig betydning for å kunne beholde og utvikle våre medarbeidere. Dette har vært et viktig strategisk fokusområde for 2025, og flere tiltak er etablert for å gjøre Haraldsplass diakonale sykehus som en foretrukken arbeidsgiver.

God ledelse er avgjørende for at medarbeidere trives, får utviklingsmuligheter og leverer tjenester av høy kvalitet. I 2025 ble det derfor startet et omfattende organisasjonsutviklingsprosjekt som skal redusere lederspennet og gi lederne bedre kapasitet til medarbeideroppfølging, faglig utvikling og strategisk endringsarbeid.

Høsten 2025 ble det startet et innsiktsarbeid for sykepleiergruppen, for å få innsikt om hva som er viktig for at denne gruppen helsepersonell velger å bli i yrket sitt og ved sykehuset vårt.

For ansatte i turnus er økt fleksibilitet og involvering i planleggingen prioritert. Sykehuset legger stor vekt på fleksible arbeidstidsordninger, inkludert mulighet for langvakter i helger, for dem som ønsker det. Også for LIS leger er det gjort tiltak for å legge til rette for en mer fleksibel arbeidshverdag, og gode digitale løsninger er tatt i bruk for denne ansattgruppen.

Riktig kompetanse på riktig oppgave er et viktig tiltak for å sikre bærekraftig ressursbruk. Rekruttering av flere helsefagarbeidere og god opplæring i helsefaglige oppgaver, bidrar til at sykepleierne i større grad får bruke sin yrkesfaglige kompetanse. I tillegg er mottak og opplæring av nye medarbeidere forbedret, blant annet med mentorordning for å sikre en trygg overgang inn i rollen og en god start i sykehuset.

Sykehuset har gjennom året tatt tydelige grep for å styrke ledelse, medarbeideropplevelse og inkluderende og bærekraftig kompetansebruk. Tiltakene gir et robust fundament for å møte framtidens bemanningsutfordringer og gjøre Haraldsplass diakonale sykehus til en attraktiv og fremtidsrettet arbeidsplass – til beste for både medarbeidere og pasienter.

Arbeidsmiljø

Kartlegging og handlingsplaner

Det gjennomføres årlig kartlegging av arbeidsmiljø og pasientsikkerhetskultur ved Haraldsplass gjennom *Forbedringsundersøkelsen*. I undersøkelsen kartlegges blant annet om medarbeidere har kjennskap til om man blir utsatt for diskriminering, mobbing og trakassering og seksuell trakassering. Deltakelsesprosent i 2025 var 80 %. Dette er en svært god deltakelse og er samme svarprosent som de siste 3 årene. Kartleggingsresultater for foretaket blir årlig orientert om i sykehusets arbeidsmiljøutvalg, ledelsen og for styret og arbeidet videre med i de ulike enheter.

Resultater fra Forbedringsundersøkelsen, vernerunde og meldte uønskede hendelser er kilder som benyttes når avdelingene skal risikovurdere, utføre finkartlegginger og utarbeide lokale handlingsplaner med risikoreducerende tiltak. Det blir utarbeidet handlingsplaner på alle organisatoriske nivå og disse er lagret og fulgt opp i Synergi. Leder eier handlingsplanen og denne blir utarbeidet i samarbeid mellom ledelse, verneombud, tillitsvalgte og medarbeidere, og nærværsmøtene både på avdeling- og klinikknivå er viktige fora for dette forbedringsarbeidet. Det gjennomføres også årlige vernerunder som blir en del av alle avdelingenes handlingsplan.

ForBedringsundersøkelsen			
	2023	2024	2025
Det er trygt å seie frå om kritikkverdige forhold her	79	80	79
Eg kjenner ikkje til at nokon har blitt utsett for diskriminering her i løpet av dei siste 12 månadene.	76	76	77
Eg kjenner ikkje til at nokon har blitt utsatt for seksuell trakassering her i løpet av dei siste 12 månadene.	91	89	90
Eg kjenner ikkje til at nokon har blitt utsett for mobbing eller trakassering her i løpet av dei siste 12 månadene.	79	79	77
Eg veit korleis eg skulle gått fram dersom eg la merke til at nokon blei utsett for mobbing, trakassering eller diskriminering	81	81	82

Figur 1. Viser skår fra den nasjonale Forbedringsundersøkelsen for HDS på utvalgte områder. Skalaen er fra 0 til 100.

En helsefremmende arbeidsplass

Alle arbeidstakere skal ha et helsefremmende og godt arbeidsmiljø, hvor det legges til rette for medvirkning og utvikling. Det systematiske HMS-arbeidet på sykehuset skal bidra til at våre ansatte har et helsefremmende arbeidsmiljø, og redusere risiko for uønskede hendelser. Det holdes seks møter i sykehusets arbeids- og miljøutvalg (AMU) og tre møter i HMS-utvalget som er et underutvalg til AMU. Utover dette har sykehusets ledelse faste samarbeidsmøter 8 ganger i året med alle hovedtillitsvalgte og hovedverneombud. Formålet er å sikre god informasjon begge veier på saker som er viktige for alle våre medarbeidere og sykehusets utvikling.

Sykehuset arbeider kontinuerlig med nærvær og sykefravær, men har i løpet av 2025 utført et omfattende arbeid for å styrke innsatsen for å redusere sykefravær. Sykehuset har gitt lederne økt kompetanse og støtte til å forebygge sykefravær og ivareta sykemeldte medarbeidere, inkludert tilrettelegging. Forankring av disse endringene, sammen med styrket rapportering og krav om tiltaksplaner ved høyt sykefravær, mener vi vil ytterligere styrke arbeidet med å redusere sykefraværet og øke nærværet fremover.

Sykehuset hadde i 2025 totalt 1.257 ansatte som utførte 762 netto årsverk. Sykefraværet i 2025 var på 6%, fordelt på 3,6 % på langtids- og 2,4 % på korttidsfravær. Det er en nedgang i sykefraværet på ca. 1% mot 2024. Det er langtidsfraværet som synker med i underkant av 1%, mens korttidsfraværet holder seg stabilt. Sammenlignet med de andre sykehusene i Helse Vest har HDS lavere sykefravær. Sykehuset legger til rette for at flest mulig skal kunne stå i arbeid når helsen blir en utfordring. Noen arbeidstakere kan ha et særlig behov for tilrettelegging. Sykehuset tilstreber å legge til rette innenfor de rammene som er mulig for de av våre ansatte som av helsemessige årsaker trenger dette og sykehuset har retningslinje og politikk for medarbeidere som av ulike årsaker må omplasseres av helsemessige grunner. Gjennom sykehusets handlingsplan arbeider vi med tiltak for å tilrettelegge både for våre egne medarbeidere og for eksterne som av ulike årsaker har falt ut av arbeidslivet.

Som arbeidsgiver har vi særlig oppmerksomhet overfor gravide medarbeidere, medarbeidere med nattarbeid, medarbeidere med funksjonsvariasjoner og seniormedarbeidere. Behov for individrettede forebyggende tiltak avdekkes og vurderes i dialog mellom leder og medarbeider. Det er nedfelt rettigheter og plikter for ulike organisasjoner som arbeidsgiver plikter å følge opp. Dette omhandler både forhold knyttet til arbeidstid, gravide og muligheten for fri med og uten lønn.

Likestilling

Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse Oppgis i antall		Midlertidig ansatte Oppgis i antall		Deltidsansatte Oppgis i antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
1006	251	290	76	381	62

Tabellen ovenfor viser tilstand for kjønnslikestilling ved sykehuset. Kvinneandelen blant våre ansatte utgjør 80 %. For midlertidige ansatte ligger andelen kvinner på 79,2 %, andel menn er 21,8%. Fordelingen blant deltidsansatte er 86 % kvinner og 14 % menn. Ledergruppen består i dag av 11 medlemmer, hvor 5 er kvinner og 6 er menn. Andel kvinner på andre ledernivå er 63%, andel kvinner som er leger er 56,4 %, mens kvinneandelen av overleger er 43,3 %.

Andelen som arbeider heltid, går i riktig retning. Andel av våre ansatte som jobber heltid er 65%, andelen deltidsansatte er 35%. Blant de kvinnelige ansatte er det 62% som jobber heltid, 38% jobber deltid.

Ufrivillig deltid

I samsvar med styringsdokumentet og lov og avtaleverk, har Haraldsplass fokus på å redusere andelen deltidsstillinger, ved å etablere og ivareta en heltidskultur. Sykehuset ønsker at hele faste stillinger skal være hovedregel. Medarbeidere som ønsker høyere stilling har dialog med sin leder og melder ønsket sitt i Heltidsmodulen. Nærmeste leder har ansvar for å følge dette opp. Haraldsplass diakonale sykehus tok i bruk Heltidsmodulen i 2022, hvor deltidsansatte kan registrere ønske om høyere stillingsprosent. 28 medarbeidere har meldt dette i 2025.

Sykehuset har eget bemanningssenter. Ansatte kan bli tilbudt full stilling ved å kombinere deltidsstilling på avdeling, med stilling ved bemanningssenter. Deltid er også 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.

Kjønnsbalanse fordelt på yrkesgrupper

Ansattgruppe	% Menn	% Kvinner	Totalt antall
Administrasjon, merkantil og ledelse	24 %	76 %	191
Pasientrettet stilling	13 %	87 %	150
Leger samlet	44 %	56 %	209
LIS-Leger	24 %	76 %	72
Overleger	57 %	43 %	106
Turnusleger	44 %	56 %	32
Psykolog	-	-	1
Sykepleiere	10 %	90 %	480
Helsefagarbeidere/hjelpepleier	4 %	96 %	25
Diagnostisk personell	16 %	84 %	61
Drift/teknisk personell	28 %	72 %	154
Forskning	33 %	67 %	9
Totalt på HDS	20 %	80 %	1257

I tabell over er både fast og midlertidig ansatte tatt med. Tabellen viser at 80 % av våre ansatte er kvinner. Dette har holdt seg stabilt de siste årene.

Uttak av foreldrepermisjon

I løpet av 2025 har i alt 85 medarbeidere, fordelt på 62 kvinner og 23 menn, vært i foreldrepermisjon, enten gjennom fødselspermisjon, fedrekvote eller omsorgspermisjon ved fødsel.

Lønnspolitikk

Lønn er ett av flere viktige virkemiddel for å sikre at sykehuset har tilstrekkelig og riktig kompetanse for å nå foretakets mål. Sykehuset har i samarbeid med fagforeningene utarbeidet en egen lønnspolitikk. I forbindelse med revisjon av sykehusets overordnede strategi er det naturlig at sykehuset evaluerer vår lønnspolitikk.

Det sentrale målet med Haraldsplass Diakonale Sykehus' lønnspolitiske retningslinjer er å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte medarbeidere, og de lønnspolitiske retningslinjene skal gjenspeile sykehusets mål i et langsiktig perspektiv.

Lønnspolitikken skal:

- Bidra til å rekruttere, beholde og utvikle medarbeidere på alle plan i organisasjonen
- Understøtte at Haraldsplass Diakonale Sykehus fremstår som en attraktiv arbeidsplass
- Stimulere til kompetanseheving og utvikling
- Bidra til at ansatte har lønn som avspeiler utdanning, kompetanse og stillingens ansvar, oppgaver og myndighet
- Fremme likestilling, sikre at det ikke oppstår lønnsforskjeller på bakgrunn av kjønn
- Bidra til at lønnsutforming skal være tydelig og kjent for alle ansatte

Lønnsforskjeller på ulike yrkesgrupper

Yrkesgruppe	Gjennomsnitt lønn menn	Gjennomsnitt lønn kvinner	Kvinneres gjennomsnitt lønn i % av menn
01- Administrasjon/Ledelse	kr 874 514	kr 703 325	80 %
02- Pasientrettede stillinger	kr 587 242	kr 536 256	91 %
03- Leger	kr 952 903	kr 877 350	92 %
05- Sykepleiere	kr 587 498	kr 561 709	96 %
06- Helsefagarbeider/Hjelpepleier	**	kr 469 074	*
07- Diagnostisk personell	kr 567 170	kr 567 916	100 %
09- Drift/teknisk personell	kr 485 589	kr 484 770	100 %
11- Forskning	**	kr 770 501	102 %
Totalt gjennomsnitt	kr 763 817	kr 613 420	80 %

*Her oppgis ikke kvinners gjennomsnitt lønn i % av menn, da det kun er en mann i denne yrkesgruppen

** Det er færre enn 5 kvinner og/eller 5 menn innenfor denne yrkesgruppen

Sammenligner vi tallene for antall ansatte med lønnsforskjellene, ser vi at forskjeller i lønn ofte skyldes hvilke kjønn som utgjør majoriteten i de forskjellige yrkesgruppene. Dette blir særlig synlig på totalt gjennomsnitt mellom kjønn. Totalt på HDS er det 20 % menn, mens prosentandelen menn blant overleger, som er en høytlønnet gruppe, er 57 %. Dette påvirker lønnsforskjellen både mellom menn og kvinner i Legegruppen og forskjellen i det totale gjennomsnittet mellom kjønnene. For sykepleiergruppen som er gruppen med flest ansatte og flest ansatte kvinner, ser vi at det innad i gruppen ikke er så store lønnsforskjeller mellom kjønnene, men i kraft av antall kvinnelige sykepleiere påvirker denne gruppen det totale gjennomsnittet betydelig.

Ansattgruppen "Administrasjon/ledelse" inneholder flere forskjellige undergrupper, eksempelvis direktører og merkantile stillinger der den merkantile gruppen er markant størst. I gruppen Merkantile stillinger inngår Rådgivere og Assisterende enhetsledere i tillegg til sekretærer som utgjør den største gruppen ansatte både innenfor gruppen merkantilt ansatte og totalt innenfor yrkesgruppen Administrasjon og ledelse, dette er i hovedsak kvinner. Dette gjør at forskjellene mellom menn og kvinner blir stor i gruppen Administrasjon/Ledelse.

Vi ser at det er de store yrkesgruppene der kvinner utgjør et absolutt flertall, som påvirker den totale forskjellen i lønn blant menn og kvinner ved Haraldsplass diakonale sykehus, eksempelvis Sykepleiergruppen og sekretærer innenfor gruppen Administrasjon/ledelse.

Inkludering

Sykehuset har fokus på å være en arbeidsplass for alle, uavhengig av alder, kjønn, religion, livssyn og seksuell orientering. Arbeidstakere som av kulturelle eller religiøse grunner ønsker å bruke hijab, skal bruke sykehusets spesialsydd hijab som del av arbeidsantrekket. Dette gjelder imidlertid kun for

stillinger hvor det er krav om at sykehusets arbeidstøy benyttes. Vi arbeider for en åpenhetskultur som gjøre det mulig for medarbeidere å varsle uten å være redd for negative konsekvenser og har retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold. Disse er lett tilgjengelig i vår elektroniske personalhåndbok for alle ansatte.

Sykehuset har også samtaletilbud ved behov til våre ansatte gjennom Haraldsplass samtalesenter. Den ansatte ved sykehuset kan benytte seg av inntil fem samtaler i året. I tillegg er de to sykehusprestene tilgjengelige samtalepartnere for pasienter, pårørende og personalet. Sykehusprestene har bred erfaring og høy kompetanse i å samtale med mennesker i ulike livssituasjoner og med ulike kulturelle og religiøse bakgrunner.