

Mangfold, inkludering og likestilling i Norsk helsenett



Likestillingsredegjørelse 2023

Kartlegging av likestilling mellom kjønnene	3
Kjønnsbalanse	3
Kjønnsforskjeller i rekruttering	4
Midlertidige ansatte	5
Deltidsansatte	5
Foreldrepermisjon	5
Fravær grunnet sykt barn	6
Kjønnsforskjeller i sykefraværet	6
Lønnsforskjeller	7
Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	7
Hvordan er likestillingsarbeidet strukturert	7
Status for arbeidet og tiltak definert i 2023	8
Annet relevant arbeid	9
Risiko, tiltak og mål for 2024	10



Norsk helsenett jobber aktivt med å sikre likestilling og å hindre diskriminering. Dette innebærer at vi ivaretar våre ansatte og jobber for økt mangfold i virksomheten. Vi tror på at våre forskjeller bidrar til mer innovasjon, læring og verdiskapning.

I 2023 hadde vi som mål å tydeliggjøre strukturere arbeidet og styrke vår innsats, og for 2024 har vi satt oss tydelige mål og tiltak for å fremme og utløse verdien av økt mangfold, likestilling og inkludering basert på innsikt. I likestillingsredegjørelsen viser vi til utviklingen på likestilling i Norsk helsenett, og vårt arbeid med mangfold, likestilling og inkludering.

Mangfold, likestilling og inkludering i Norsk helsenett betyr at alle skal ha like muligheter og rettigheter. Alle skal sikres faglig utvikling og personlig vekst, og ansatte skal oppleve at de både får og kan ta ansvar. Det er nulltoleranse for alle former for trakassering, og alle skal behandle hverandre med respekt. Alle skal enkelt kunne melde fra om uønsket adferd uten å frykte for at det skal påvirke deres arbeidsforhold. Dette er forankret i styrende dokumenter.

Norsk helsenett tror på kontinuerlig læring og forbedring. Prosessene skal til enhver tid være i tråd med gjeldene lovverk, og vi gjør innsiktsbaserte tilpasninger basert på leder-medarbeiderrelasjonen, medarbeiderundersøkelser, AMU, partssamarbeid i tillegg til løpende tilbakemeldinger og erfaringer.

- Vi tilrettelegger for ansatte basert på den enkeltes behov og følger IA-avtalen .
- Vi har fleksible arbeidsordninger som fleksitid, kjernetid fra 9 – 15, mulighet for å jobbe fra et godt tilrettelagt hjemmekontor og mulighet for velferdspermisjoner.
- Vi setter av midler til kurs og kompetanseheving og betaler videreutdanning for ansatte som søker og får det innvilget.
- Våre rutiner og retningslinjer for lønnsfastsettelse bidrar til å sikre at ansatte ikke opplever diskriminering i lønnsutvikling. Vi jobber kontinuerlig med å unngå uregelmessige skjevheter.
- Vi tror på at økt selvbevissthet og forståelse for hverandre er en nøkkel til inkludering. Dette introduseres allerede på nyansattsamling og vi har regelmessig teamutvikling.
- Vi tror lederne er nøkkelpersoner for å sikre økt mangfold, likestilling og inkludering. Ledere blir regelmessig utfordret med dilemmatøring og scenarier for å skape bevissthet.
- HR bistår lederne i alle rekrutteringsprosesser for å bidra til gode og inkluderende prosesser med likeverdig behandling av kandidater

Vi ser på **mangfold** som en samlebetegnelse som brukes for å beskrive våre menneskelige forskjeller – store og små, synlige og usynlige. **Likestilling** handler om å sikre at alle har like rettigheter og muligheter uavhengig av våre forskjeller. **Inkludering** handler om å skape et arbeidsmiljø hvor alle føler seg velkomne, respektert og verdifulle, kan være seg selv og delta ut fra egne forutsetninger.

En mangfoldig arbeidsplass består av mennesker med ulik kulturell bakgrunn, etnisitet, språk, tro, kjønn og kjønnsidentitet, seksuell orientering, alder, funksjonsvariasjon, bakgrunn, erfaring, personlighet, tankesett og verdier.

For å utløse verdien av mangfold må vi bry oss, være nysgjerrig og ha driv. Vi må akseptere, forstå og verdsette menneskene rundt oss og lytte til ulike perspektiver og meninger. Vi må se kraften som ligger i våre ulikheter, og å ha driv for å sikre at disse bidrar til mer innovasjon, læring og verdiskapning.

Vi kartla i 2023 ansattes opplevelser av hvordan mangfold, likestilling og inkludering ivaretas i Norsk helsenett. Vi scorer godt på om ansatte opplever fleksibilitet til å tilpasse arbeidshverdagen til sin livssituasjon, blir respektert av sine kollegaer som den de er, føler seg velkomne og opplever tilhørighet og kan være seg selv på jobb. Vi må jobbe for å øke kjennskap og tillit til varslingsrutine og etiske retningslinjer, vi må snakke mer om hvorfor mangfold, likestilling og inkludering er viktig og informere mer om arbeidet vårt knyttet til dette.

85 %

er enig eller helt enig i at vi har et arbeidsmiljø hvor de føler seg velkomne og opplever tilhørighet

1 prosent helt uenig, 3 prosent uenig, og 11 prosent verken/eller

87 %

er enig eller helt enig i om de kan være seg selv på jobb

1 prosent helt uenig, 3 prosent uenig, og 9 prosent verken/eller

Undersøkelsen var anonym og kartla kun divisjon, lokasjon og om respondentene var ledere med personalansvar. Den gir oss ikke innsikt i om vurderingen varierer på bakgrunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsvariasjon, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller en kombinasjon av disse.

91 %

er enig eller helt enig i at deres kollegaer respekterer dem for den de er

1 prosent helt uenig, 1 prosent uenig, og 8 prosent verken/eller

90 %

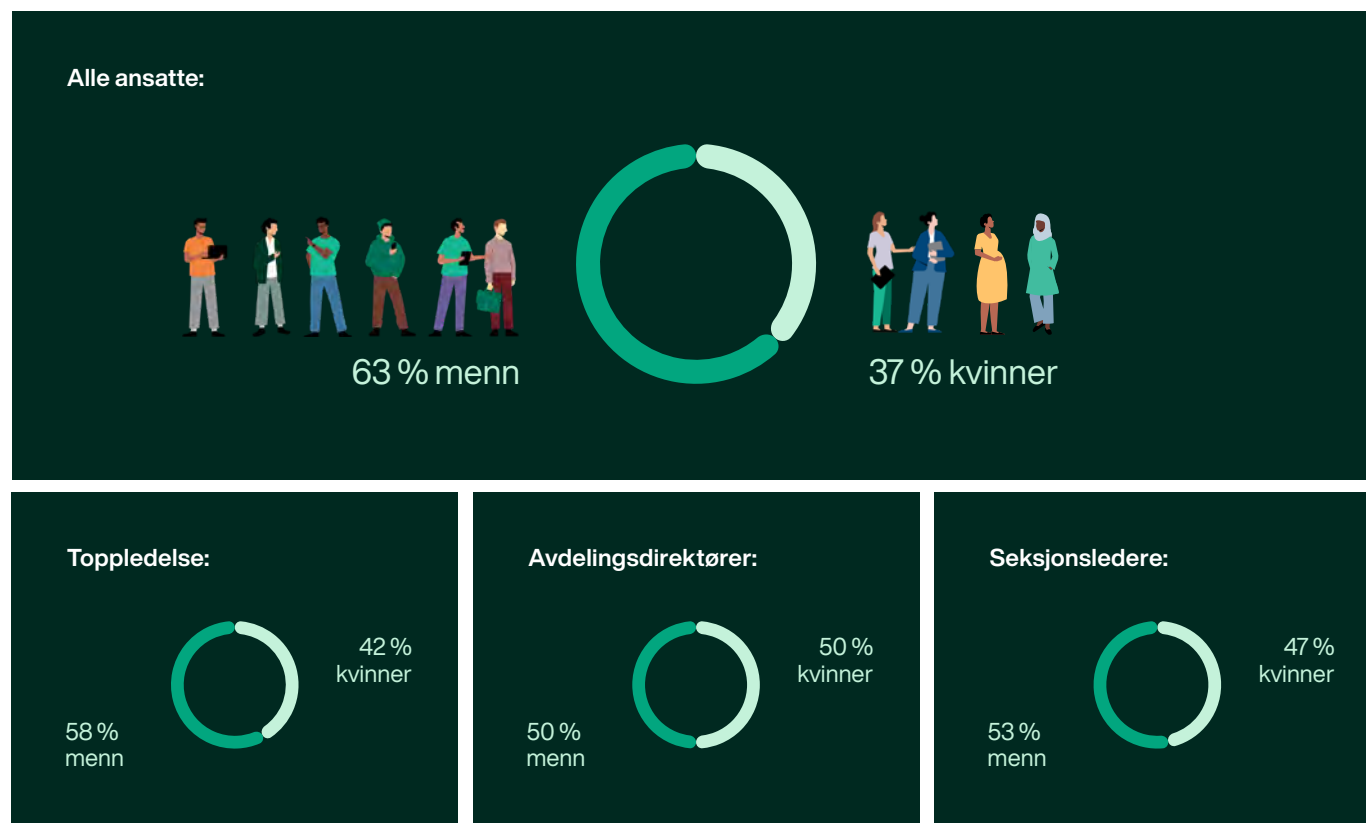
er enig eller helt enig i at de har fleksibilitet til å tilpasse arbeidshverdagen til sin livssituasjon

1 prosent helt uenig, 2 prosent uenig, og 7 prosent verken/eller

Kartlegging av likestilling mellom kjønnene

Norsk helsenett har gjennomført en kartlegging av kjønnsbalanse totalt i virksomheten, midlertidige ansatte, ansatte i deltidsstillinger og gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn. Vi har også kartlagt kjønnsforskjeller i rekruttering, sykefravær og fravær knyttet til barns sykdom og lønnsforskjeller mellom kjønnene.

Kjønnsbalanse





Vi ansatte flere menn enn kvinner, samtidig er det flere menn som sluttet i løpet av 2023. Utviklingen fra 2022 var dermed en reduksjon på én prosent kvinner på virksomhetsnivå.

Kjønnsbalansen varierer på tvers av virksomheten, og samsvarer med hvor andelen tekniske stillinger er høyest. Vi har en andel på 70 prosent kvinner i stab, og 12 prosent kvinner i divisjon for applikasjons- og plattformtjenester. Det er ikke mulig å se utvikling på divisjonsnivå på grunn av en større omorganisering i 2023. Divisjonene er ansvarlig for å sette mål for økt mangfold basert på egen situasjon. Vi må i tillegg sikre at vi er koordinert på tvers av divisjonene for å få til ønsket endring.

Norsk helsenett har i lengere tid hatt et mål om kjønnsbalanse i lederstillinger. Med en kvinneandel fra 42 til 50 prosent på ledernivåene er vi på god vei mot målet. Fra 2022 til 2023 har en økning på andelen kvinner med ni prosent på avdelingsdirektørnivå og en reduksjon på andelen kvinner med to prosent på seksjonsledernivå. Det er ingen endring på kjønnsbalanse for toppledelsen. Utviklingen er hovedsakelig på grunn av en omorganisering i 2023.

Kjønnsforskjeller i rekruttering

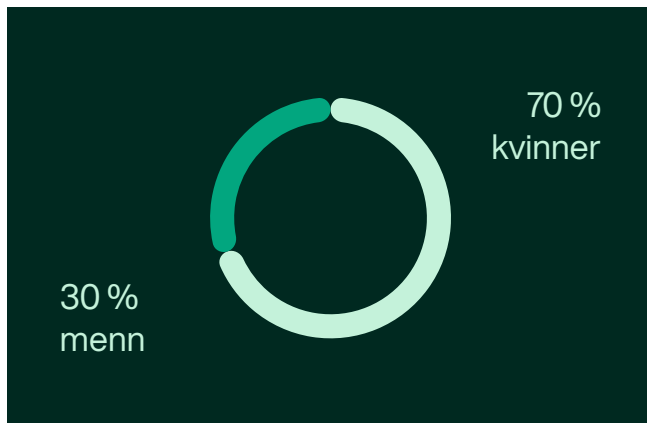
Kjønnsfordeling i rekrutteringsprosesser

	Menn		Kvinner		Ikke binære/ønsker ikke å svare*		Ukjent	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Søkere	2094	62 %	1233	37 %	1	0,03 %	38	1 %
Ansatt	101	64 %	48	30 %	0	0 %	9	6 %

I løpet av 2023 startet 149 nye medarbeidere hos oss, som er en økning på 15 prosent sammenlignet med 2022. Det har vært en stor økning i antall søkere, hvor vi ser en 75 prosent økning for menn og 18 prosent for kvinner. Andelen kvinner som startet i fjor ble redusert med 6 prosent, og andelen menn økte med 28 prosent. Som en IKT bedrift var 85 prosent av stillingene utlyst i 2023 tekniske stillinger hvor vi fikk flest mannlige søkere.

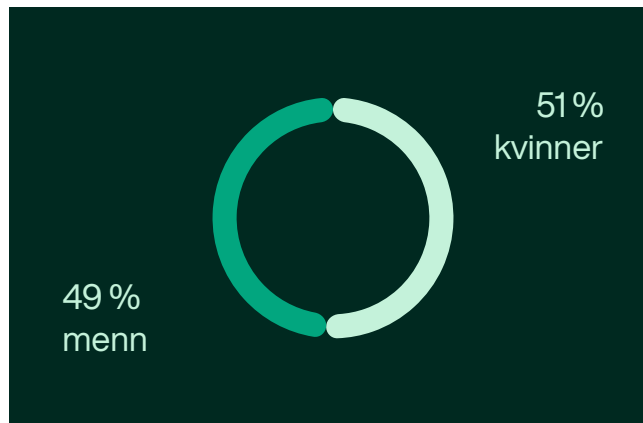
*I nytt system har vi lagt til «ikke binær» og «ønsker ikke svare» som et valg på kjønn. Dette rapporterte vi ikke på i fjor, og tallene gjelder kun for månedene november og desember etter lansering av nytt system. Ukjent er både de som ble lagt inn manuelt i tidligere rekrutteringssystem og de som ikke svarte på kjønn i nytt rekrutteringssystem. Det er nå endret til et obligatorisk spørsmål.

Midlertidige ansatte



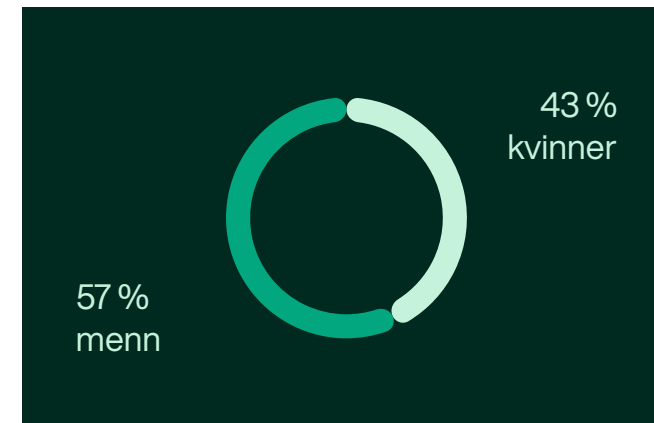
Ansettelse i midlertidige stillinger vurderes i hvert enkelt tilfelle, og vi er bevisste at bruk skal være begrenset. De som ansettes midlertidig er enten ansatt i vikariat eller på grunn av arbeid av midlertidig karakter. Vi hadde i 2023 ti ansatte i midlertidige stillinger og to av disse fikk fast ansettelse i løpet av året. Kvinneandelen har økt med 8 prosent fra 2022. Antallet midlertidige ansatte er redusert fra 13 i 2022 til ti i 2023. Vi ser ingen klar årsak eller sammenheng i at andelen kvinner er høyere enn menn utover dette.

Deltidsansatte



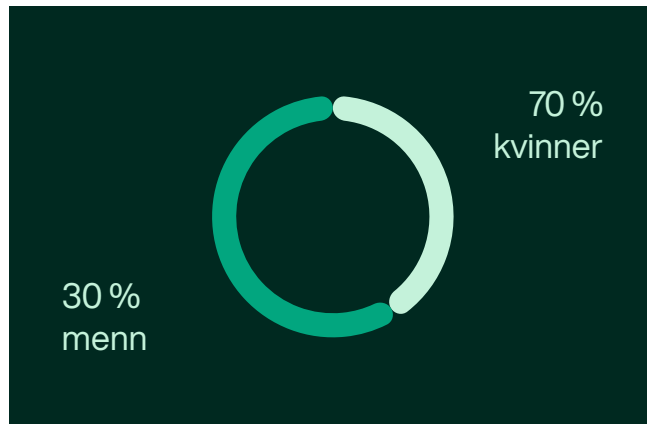
Sammenlignet med 2022 har vi en ni prosent økning i andelen kvinner. Vi ser ingen klar årsak eller sammenheng i at andelen kvinner har økt. Det er hovedsakelig studenter, ansatte som selv ønsker eller har behov for å ha en redusert stilling som har deltidsstilling hos oss. De 45 ansatte som jobber deltid er enten timelønnte ved siden av studiene, eller har redusert stilling på grunn av avtalefestet pensjon, arbeidsavklaringspenger, delvis uførhet eller fordi ansatte selv ønsker det.

Foreldrepermisjon



Kvinner tar ut litt i overkant av 23 uker og menn ca. 15 uker. Det er en reduksjon på omtrent én uke fra 2022 for både kvinner og menn. Reelt uttak i antall uker av foreldrepermisjon vil trolig være høyere, siden tallene er beregnet ut fra kalenderår. Norsk helsenett legger til rette for at begge foreldre skal kunne ta ut så mye permisjon som de ønsker innenfor sine kvoter. Ansatte får full lønn ved uttak av foreldrepermisjon. Far/medmor, adoptivforeldre og fosterforeldre får full lønn ved omsorgspermisjon, og mor får inntil to timer ammefri per dag med lønn barnets første og andre leveår. Vi ser ikke at det er forhold hos oss som arbeidsgiver som skal påvirke hvor mye foreldrepermisjon ansatte hos oss velger å ta ut.

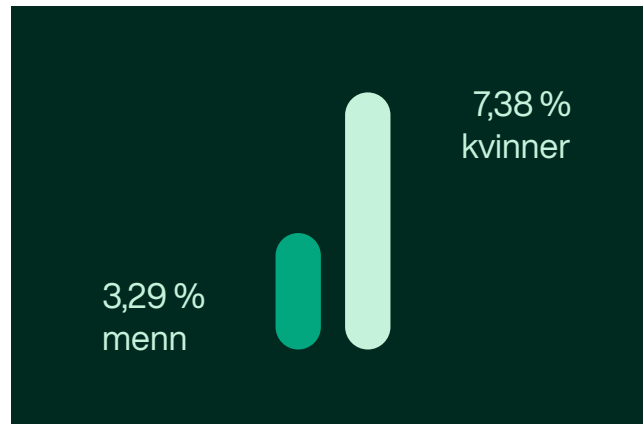
Fravær grunnet sykt barn



Av totalt antall egenmeldinger på grunn av barns sykdom er det flere menn enn kvinner som har benyttet sykt barn-dager som samsvarer med at det er en høyere andel menn (57 prosent) enn kvinner (43 prosent) med barn under 12 år*. Kvinner har et noe høyere gjennomsnitt på uttak av fravær grunnet sykt barn (4,5 dager) enn menn (3,9 dager).

**Ansatte med ett eller flere barn under 12 år registrert i HR-systemet.*

Kjønnsforskjeller i sykefraværet



Kvinner har et høyere sykefravær enn menn, og det er langtidsfraværet som er høyest hos kvinner. Det er ikke store ulikheter i bruk av egenmelding. Vi må være oppmerksomme på vårt arbeidsmiljø og faktorer som kan påvirke sykefravær, og tilrettelegge når det er behov for det.

Lønnsforskjeller

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer

	Menn		Kvinner		Kvinnerns andel av menns lønn i prosent
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Prosent
Totalt	565	63 %	329	37 %	103,4 %
Direktører*	6	55 %	5	45 %	95,2 %
Avdelingsdirektører	6	50 %	6	50 %	105,1 %
Seksjonsledere	28	53 %	25	47 %	101,5 %
Medarbeidere	524	64 %	293	36 %	102,3 %

*toppleddelsen uten administrerende direktør

Norsk helsenett praktiserer individuell avlønning, og hovedkriteriene for lønnsfastsettelse er formalkompetanse, realkompetanse og markedshensyn, samt kriterier fastsatt i våre overenskomster med fagforeningene. For timelønnede studenter er det faste satser basert på utdanningsnivå og erfaring. Lønnsutviklingen skal i tillegg stå i forhold til erfaring og prestasjon samt stillingens ansvars- og arbeidsområde. Det legges særlig vekt på å forhindre lønnskjevheter mellom kjønn. Tabellen over viser kun lønnsforskjeller i grunnlønn.

Ytelsene utover grunnlønn som trening, forsikringer, telefon og telefonabonnement er likt for alle faste ansatte med unntak av studenter som jobber deltid. Det er kun uregelmessige tillegg som overtid, vakttillegg og skifttillegg som kan påvirke lønnsforskjellene for medarbeidere. Menn jobber i gjennomsnitt mer overtid (49,37 timer) enn kvinner (37,15 timer) i løpet av ett år. Det samsvarer med at det er flere menn i skift og beredskapsvaktordninger som fører til mer overtid.

Vårt arbeid med likestilling og diskriminering

Det følger av likestillings- og diskrimineringsloven at alle norske virksomheter skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Videre forventer staten at Norsk helsenett har tydelige mål og tiltak for å fremme og utløse verdien av økt mangfold, likestilling og inkludering i alle deler av organisasjonen. Arbeid for å fremme likestilling og forebygge diskriminering er forankret i Norsk helseNETTS styrende dokumenter og arbeides med kontinuerlig. En forpliktelse til arbeidet er blant annet forankret i instruks for administrerende direktør og etiske retningslinjer. Mangfold, likestilling og inkludering er en integrert del av vårt bærekraftsarbeid og våre bærekraftsløfter.

Administrerende direktør er ansvarlig for å ivareta eiers forventninger innenfor områdene menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, forebygging mot korrupsjon, samt klima og miljø. Dette omfatter også å sikre at Norsk helsenett har tydelige mål og tiltak for å fremme og utløse verdien av økt mangfold, likestilling og inkludering i alle deler av virksomheten.

Våre etiske retningslinjer ble sist oppdatert i 2023 og beskriver hvilken adferd vi ønsker hos ansatte og andre som opptrer på vegne av Norsk helsenett. De er et hjelpemiddel når vi står overfor krevende valg og dilemmaer. Sammen med lover og regler skal de sikre at vi opptrer i samsvar med Norsk helseNETTS verdigrunnlag, gjeldende lovverk, god forretningsskikk og allmenne etiske normer. De skal også bidra til å hindre seksuell trakassering, mobbing og diskriminering. Våre ansatte har et ansvar for å sette seg inn i de etiske retningslinjene. Direktør for organisasjon og kommunikasjon passer på at retningslinjene er enkle å finne og organiserer relevant opplæring og kvalitetskontroll. Ledere har ansvar for at egne ansatte har et aktivt forhold til retningslinjene. Vi har også en egen rutine for varsling om kritikkverdige forhold.

Hvordan er likestillingsarbeidet strukturert

Norsk helsenett tror på ansvarlig linje og støttende stab. HR holder i utarbeidelsen av likestillingsredegjørelsen og strukturerer arbeidet med å undersøke og kartlegge på virksomhetsnivå, og i samarbeid med linjen analysere årsaker, iverksette tiltak og vurdere resultater. Linjen har også et selvstendig ansvar for å iverksette og følge opp tiltak, og har en viktig rolle for utøvelsen, for eksempel i rekrutteringsprosesser og personaloppfølging.



Norsk helsenett har dialogmøter hver 14. dag med tillitsvalgte fra syv fagforeninger, AMU-møter fire ganger i året og verneombudene har årlige vernerunder ved hver lokasjon. Rapportering og oppfølging på sykefravær og turnover fra divisjonene i målmøter er også viktige arenaer for å identifisere risiko. I tillegg er medarbeiderundersøkelser viktig for å kartlegge hvordan de ansatte har det på jobb og mulige forbedringsområder. Prosess for anskaffelse av nytt verktøy ble iverksatt i 2023 og gjennomføres høsten 2024.

En intern spørreundersøkelse om mangfold, likestilling og inkludering ble utarbeidet for å kartlegge risikoer, og deretter sette mål og tiltak for å redusere disse. 65 prosent av ansatte svarte. I tillegg ble en intern revisjon om habilitet og interessekonflikt hvor kjennskap til varslingsrutinen og etiske retningslinjer utført. Forskning og statistikk er også viktig å følge med på for å være årvåke og proaktive i likestillingsarbeidet.

Mål og retningslinjer er forankret i toppledelsen, og retningslinjer og strategier blir jevnlig revidert og oppdatert.

Status for arbeidet og tiltak definert i 2023

Vårt mål for 2023 var å tydeligere strukturere arbeidet med mangfold og inkludering. I første halvdel av 2023 ble det utarbeidet bærekraftsløfter og tiltak basert på likestillingsredegjørelsen. I tillegg har vi definert hva mangfold betyr for oss. Arbeidet har bidratt til bevisstgjøring knyttet til likestillings- og inkluderingsarbeidet. Status for tiltakene som ble definert for fjoråret er oppsummert under. Norsk helsenett har i tillegg til tiltakene arbeidet med personellsikkerhet, klart språk, universell utforming og team- og lederutvikling, samt anskaffet nytt HR system – og rekrutteringssystem. Vi mener dette

er viktig i vårt videre arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Bevisstgjøring

Vi har hovedsakelig jobbet med bevisstgjøring av ledere gjennom lederopplæring med dilemmatruening i ulike fora. Ledergruppen har gjennomført en mangfoldsworkshop med ekstern bistand fra Kimiya Sajjadi, som har vært en ekstern rådgiver for oss i løpet av 2023. Vi har også hatt bevisstgjøring for alle ansatte, blant annet gjennom spørreundersøkelsen og mangfoldslunsj på kvinnedagen med Kimiya Sajjadi som foredragsholder.

Gjennomgang av personalpolitikk

Vi gjør kontinuerlig endringer, men fikk ikke gjennomført en total gjennomgang av personalpolitikken i leder – og personalhåndbok.

Gjennomgang av rekrutteringsprosess og arbeid med employer branding

Vi anskaffet et nytt rekrutteringssystem (Teamtailor), og har i den forbindelse prioritert gjennomgang av rekrutteringsprosessen. Systemet legger blant annet til rette for å gjennomføre grundig jobbanalyser. I tillegg har vi lagt inn veiledende tekst til ledere på hvordan stillingsutlysninger kan tilpasses for å øke sannsynligheten for å få flere kvinnelige søkere. Systemet har også et godt brukergrensesnitt og funksjonalitet for anonyme søknader, som skal testes i løpet av 2024. Vi har også styrket vår satsing på Employer branding.



Arbeidsgruppe for mangfold, likestilling og inkludering

Arbeidsgruppen for mangfold, likestilling og inkludering er satt sammen av ansatte på tvers av lokasjoner og divisjoner, og bidro til å utarbeide en spørreundersøkelse for innhenting av innsikt. Dette arbeidet videreføres i 2024.

Tydligere definere vår livsfasepolitikk

Det er et pågående partssamarbeid som skal ferdigstilles i 2024.

Medarbeiderundersøkelse og pulsmålinger

Anskaffelsen ble igangsatt, men først fullført i 2024.

Medarbeiderundersøkelse er planlagt gjennomført høsten 2024.

Annet relevant arbeid

HR-system:

I 2023 introduserte Norsk Helsenett et nytt HR-system som systematiserer personalledelsesprosesser, sikrer en mer strukturert og sikker håndtering av ansattdata, og styrker lederes mulighet til å drive effektiv oppfølging av sine medarbeidere. I tillegg til å digitalisere HR-prosesser har våre ledere tilgjengelig oversikt over eksempelvis kjønnsbalansen og lønn. Flere moduler legges til i løpet av 2024, blant annet sykefraværsoppfølging og medarbeidersamtaler.

Personellsikkerhet

Norsk helsenett leverer infrastruktur og forvalter informasjon med sterke sikringskrav, og selskapet er underlagt sikkerhetsloven. Både for stillinger underlagt sikkerhetsloven og for kritiske roller hos oss vil vi måtte ta sikkerhetshensyn ved ansettelser. En av risikoen fra i fjor, var at "søkere blir ikke vurdert for en stilling på grunn av etnisitet". Denne risikoen består, og i 2023 tok Norsk helsenett viktige steg for å ytterligere styrke arbeidet med personellsikkerhet. HR-avdelingen og Sikkerhetsdivisjonen har et tverrfaglig team som arbeider med tiltak for blant annet å forebygge enhver form for diskriminering gjennom rekrutterings- og ansettelsesprosessene.

Klart språk

Norsk helsenett etablerte i 2023 en egen språkprofil, som blant annet skal være et verktøy for å lære oss å skrive klart, enhetlig og korrekt. Klart språk er like viktig internt som det er eksternt for å sikre inkludering. Ifølge språkrådet er klarspråk «kommunikasjon med så tydelig ordlyd, struktur og visuell utforming at leserne i målgruppen finner informasjonen de trenger, forstår den og kan bruke den». Kommunikasjon gjennomførte bevisstgjøringskampanje i språkmåned, september.

Universell utforming

Vi har et internt fagmiljø for universell utforming som bidrar med bevisstgjøring, veiledning og rådgivning i Norsk helsenett. I 2023 bisto de blant annet med tilgjengelighetserklæringer for Helsenorge og nhn.no, rådgivning tilknyttet ombyggingen av

Oslo-kontoret og utarbeidelse av vår interne spørreundersøkelse om mangfold, likestilling og inkludering.

Teamutvikling

Vi jobber kontinuerlig med teamutvikling på ulike nivå. Fordelene med teamutvikling for å fremme likestilling ved å identifisere mulige rolleskjevheter, sikre økt selvinnsikt og fremme åpen dialog ved å sikre felles begrepsbruk. Vi benytter flere verktøy til dette som SPGR, stein-i-skoa, diversity icebreaker, kjernekvadranten og start-smart. Vi organiserer oss også i økende grad i team og har blant annet agil coacher som bistår med å kontinuerlig forbedring av vår arbeidsmetodikk.

Lederutvikling

Vi gjennomførte i 2023 vårt første lederprogram, og opprettet en digital møteserie med tema fra ulike stabsfunksjoner fra personvern, personellsikkerhet og mangfold. Vi gjennomfører også jevnlig lederlunsj på våre lokasjoner med tema fra administrerende direktør og har ledersamling to ganger i året. Lederne er nøkkelpersoner for å sikre økt mangfold, likestilling og inkludering.



Risiko, tiltak og mål for 2024

Risikoene fra fjorårets rapport er vurdert opp mot ny innsikt, og vi har gjort noen justeringer. Vi har definere tiltak og mål for 2024 knyttet til risikoene. Resultatene vil vurderes løpende gjennom året og legges frem for ledelse og styret i årsrapporten for 2024.

Økt kjennskap til etiske retningslinjer

- Øke kjennskap til etiske retningslinjer til et gjennomsnitt til 4,0 (5-punkt skala vurdering).

Kilde: Intern spørreundersøkelse/pulsmåling

Risiko: Ansatte har manglende kjennskap til etiske retningslinjer. På spørsmål i en intern undersøkelse om mangfold, likestilling og inkludering på om våre ansatte er godt kjent med våre etiske retningslinjer, med vurderingsskala fra 1 – 5 hvor 1 var «Helt uenig» og 5 var «Helt enig», fikk vi et gjennomsnitt på 3,81 (n: 587).

Tiltak

- Veiledning og bevisstgjøring av ledere og medarbeidere.
- Utarbeide utfyllende informasjon om etiske retningslinjer og aktuelle problemstillinger knyttet til habilitet og interessekonflikter i personal- og lederhåndsboka for å øke kjennskapet til og bevisstheten rundt dette.
- Utarbeide og publisere veiledende artikler om etiske retningslinjer.

Økt kjennskap og trygghet til varslingsrutine

- Alle skal oppleve det som trygt å melde fra om uønsket adferd og målet for 2024 er at minimum 90 prosent opplever det som trygt å melde ifra.
- Øke kjennskap til varslingsrutiner.

Kilde: Intern spørreundersøkelse/pulsmåling.

Risiko: Ansatte er redde for konsekvenser ved å varsle om kritikkverdige forhold. 67 prosent av respondentene i en intern spørreundersøkelse om mangfold, likestilling og inkludering opplever det som trygt å melde ifra om uønsket atferd uten å frykte for at det skal påvirke deres arbeidsforhold (n: 587) 26 prosent er usikre på om det er trygt og 6 prosent opplever det som utrygt. En intern revisjon gjennomført høsten 2023 (n: 253) viser at 59 prosent av respondentene i undersøkelsen svarte enten nei eller delvis på kjennskap til varslingsrutinene. 69 prosent av respondentene svarte nei eller delvis på om de var kjent med hvilke kritikkverdige forhold det kan varsles om.

Tiltak:

- Gjøre varslingsrutinene mer synlige og enklere tilgjengelige ved å legge de på forsiden av intranettet.
- Utarbeide og publisere veiledende artikler om habilitet og interessekonflikter, som også inkluderer informasjon om varslingsrutinene.
- Opplæring om varsling og varslingsrutinene for ledere, tillitsvalgte, AMU og HR.
- Videre arbeid med å skape psykologisk trygghet og en god tilbakemeldingskultur.

En mangfoldig sammensatt ansattgruppe

- › Kjønnsbalanse i ledelsen.
- › Divisjonen med lavest andel kvinner har en strategisk satsning på å øke andelen kvinnelige medarbeidere.
- › En mangfoldig sammensatt gruppe av ansatte, lærlinger og studenter.

Kilde: HR -og rekrutteringssystem

Risiko: Flere menn enn kvinner ansettes. Vi hadde 62 prosent mannlige og 37 prosent kvinnelige søkere i 2023. Av 149 nye medarbeidere i 2023 var 64 prosent menn. 85 prosent av stillingene utlyst i 2023 var tekniske stillinger hvor vi fikk flere mannlige søkere.

Tiltak:

- › Divisjonene definerer egne mål for økt mangfold basert på egen situasjon. I divisjonen med lavest andel kvinner og høy andel tekniske stillinger, har de satt et konkret mål om økt andel kvinner.
- › Vi vurderer ulike tiltak for å øke andelen kvinnelige søkere til tekniske stillinger med våre employer branding aktiviteter og tilpasninger i våre stillingsutlysninger.

Tilhørighet

- › Ivareta ansatte med distribuerte team og leder ved annen lokasjon.

Kilde: Intern spørreundersøkelse

Risiko: Distribuerte team og leder ved annen lokasjon kan føre til ulik oppfølging av ansatte og muligheter og kan bidra til manglende tilhørighetsfølelse.

I fritekstfeltet i spørreundersøkelsen har vi fått innspill på at distribuerte team på tvers av lokasjoner kan bidra til manglende tilhørighet, og ønske om tettere oppfølging av leder. Bevissthet hos ledere med distribuerte team på dette området vurderes som viktig (n: 587).

Tiltak:

- › Se på mulighetene for å ha et spørsmål i medarbeider – eller pulsundersøkelse knyttet til om man jobber i et distribuert team.
- › Gjennomgå rutine for onboarding for ansatte med leder på annen lokasjon og distribuert team.
- › Vurdere hvordan vi kan styrke tilhørighetsfølelse på tvers av team og enheter på våre lokasjoner.



Likeverdig tilgang/muligheter

- Kontinuerlig arbeid med å sikre likeverdig tilgang, fjerne barrierer og tilrettelegging ved individuelle behov.

Kilde: Intern spørreundersøkelse

Risiko: Indirekte diskriminering på grunn IT-teknisk utstyr, støtteverktøy og andre tjenester som ikke er tilrettelagt for de med funksjonsvariasjon

En intern spørreundersøkelse om mangfold, likestilling og inkludering viser at 2 prosent opplever ekskludering på grunn av fysiske barrierer og 2 prosent opplever ekskludering på grunn av utilgjengelige grensesnitt eller digitale arbeidsverktøy. Fritekstfelt i spørreundersøkelse viser til konkrete forbedringsområder (n: 587).

Tiltak:

- Bevisstgjøring om likeverdig tilgang til informasjon som formidles (UU-team).
- Kartlegge behov for tilrettelegging før virksomhets-samling til høsten (teleslynge, matreservasjoner osv.) og tilrettelegge der vi har anledning. Evaluere etter arrangement.
- Utarbeide veiledning i Personal- og lederhåndboka for tilrettelegging av arbeidsverktøy med bistand fra NAV.

Inkluderende ledelse og rekruttering

- Inkluderende og tilgjengelig rekrutteringsprosess.
- Inkluderende ledere som er bevisst egne ubevisste fordommer.
- Gjennomføre arbeidsforbedrende trening (ATF) i alle divisjoner årlig.

Kilde: HR og divisjoner, rekrutteringssystem og medarbeiderundersøkelse

Risiko: Søkere blir ikke vurdert for en stilling på grunn av etnisitet, språk, funksjonsvariasjon, A-typisk bakgrunn eller hull i CV-en

Norsk helsenett leverer infrastruktur og forvalter informasjon med sterke sikringskrav, og selskapet er underlagt sikkerhetsloven. For noen roller vil krav til personellsikkerhet veies tyngre enn mangfold i valget mellom flere kandidater.

Norsk er også arbeidsspråket og kan bidra til å utelukke kvalifiserte søkere.

* European Sociological Review, Volume 37, Issue 5, October 2021

Vi har ingen innsikt i om diskriminering på grunn av funksjonsvariasjon har skjedd hos oss, men vi vet det forekommer i samfunnet* og at vi har få ansatte med synlig funksjonsvariasjon.

Vi har i flere år hatt et etablert samarbeid med Nav i Trondheim for arbeidsforbedrende trening. Vi har ikke etablert et tilsvarende samarbeid i Oslo eller Tromsø.

Tiltak:

- Videre arbeid med personellsikkerhet, eks. lederopplæring på vurdering av kritiske stillinger og utvidet støtte fra tema personellsikkerhet i de rekrutteringsprosessene.
- Opplæring og veiledning for ledere i tilgjengelig funksjonalitet i nytt rekrutteringssystem.
- Revidere teksten i stillingsutlysninger som tydeliggjør at vi ønsker oss mangfold.
- Teste funksjonalitet for anonymisering i nytt rekrutteringssystem, Teamtailor.
- Sikre at vi har samme nettverk for arbeidsforbedrende trening (ATF) i Oslo og Tromsø som i Trondheim.
- Fortsette å tilby arbeidsforbedrende trening ved våre største lokasjoner.
- Innarbeide mangfold, likestilling og inkludering som tema i eksisterende lederutviklingsfora.