

Likestillingsredegjørelse

Solli DPS

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Tilstand for kjønnslikestilling og variasjon av kvinner og menn på ulike nivå i organisasjonen kartlegges annethvert år og er ikke med i rapporten for 2024. Kartlegging vil bli gjennomført for 2025.

Vi hadde i 2024 totalt 11 midlertidig ansatte, hvorav ni kvinner, og to menn.

Vi hadde fem kvinner og tre menn i foreldrepermisjon i deler av 2024.

Vi hadde 49 ansatte som var ansatt i deltidsstilling gjennom året eller deler av året, hvorav 39 kvinner og 10 menn.

Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*	
Oppgis i antall av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
9	2	59,4	39,1	39	10

Stjerneforklaring:

* Kartlegges hvert år, tall for 2024

Del 2

2.0 Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

2.1 Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Kartlegging

Fra 1. februar til 15. mars 2024 fikk alle ansatte tilbud om å delta i ForBedringsundersøkelsen. Undersøkelsen er anonym og kartlegger arbeidsmiljø, pasientsikkerhet og HMS. Det er frivillig å delta, men jo flere som deltar jo større grunnlag har vi når vi skal jobbe med resultatene. Alle blir oppfordret til å delta i undersøkelsen.

Resultater

Resultater fra Forbedring ble gjennomgått med tillitsvalgte, verneombud og alle ledere før resultatene ble presentert for de ansatte. I 2024 hadde vi den største deltakelsen i hele Helse Vest med 88 % deltakelse. Vi velger å tro at den høye svarprosenten innebærer at de ansatte vet at det nytter å si ifra. Resultatene viste at Solli DPS er en god arbeidsplass, at de ansatte trives og at de anbefaler Solli DPS som arbeidsplass til andre.

Tiltak

Vi har de siste årene jobbet med å forbedre oppfølgingen av resultatene fra ForBedringsundersøkelsen pr avdeling. Vi mener dette har hatt god effekt når vi ser på deltakelsen for 2024.

Ledere pr avdeling har ansvar for å følge opp resultatene i undersøkelsen med å involvere de ansatte, tillitsvalgte og verneombud. Sammen skal de gå gjennom og drøfte resultatene i de ulike kategoriene og samarbeide om aktuelle tiltak som de sammen skal jobbe med det neste året. Her jobbes det både med forbedringsområder og områder som resultatene viser at de allerede er gode på, men som de må jobbe for å opprettholde.

Innen 15. juni 2024 skulle alle avdelinger levere tiltaksplaner til HR-leder som igjen tar det videre opp i arbeidsmiljøutvalget for gjennomgang der. I år leverte seks av åtte avdelinger tiltaksplaner innen fristen, og planene er gjennomgått i arbeidsmiljøutvalget der hovedverneombud og bedriftshelsetjenesten er representerte. Videre er det leder sitt ansvar sammen med lokalt verneombud å holde tak i tiltakene i tiltaksplanen og jobbe med dette kontinuerlig gjennom året.

Uønskede hendelser

Vi opplever god meldekultur, og ledere har fokus på behandling og oppfølging av avvik. I håp om at enda flere skal melde avvik har vi i samarbeid med tillitsvalgte, ledergruppe og verneombud gjort endringer av kategorier i avvikssystemet. Vi har hatt en økning i hendelser med vold og trusler. For å få en bedre oversikt over vold og trusler ble det hensyntatt med utarbeidelse av nye kategorier i avvikssystemet. Hovedverneombudet har tilgang til avvikssystemet slik at vedkommende kan få innsikt i hva som blir meldt og håndteringen av dem.

Innmeldte avvik blir sammen med resultat fra vernerunder og Forbedringsundersøkelsen tatt opp i arbeidsmiljøutvalget der også bedriftshelsetjenesten er med og bistår oss i hvordan vi kan gjennomføre tiltak som fører til kvalitetsforbedring, økt pasientsikkerhet, og sikkerhet for de ansatte.

I 2024 hadde vi 256 innmeldte avvik, en økning på 100 % fra 2023 da vi hadde 232 innmeldte avvik. 11 av de innmeldte avvikene i 2024 var i kategorien HMS. DPSet har identifisert at det er behov for å bedre kommunikasjonen rundt avvik. Det er blitt arrangert regelmessige møter for diskusjon av avvik, håndtering og læring av dem.

Varsling

Psykososialt arbeidsmiljø er en egen kategori som blir kartlagt under ForBedringsundersøkelsen, et spørsmål der er om konflikter blir håndtert på en god måte. I 2024 mente 44 % at de var helt enig i det, 29 % var litt enig i det, 5 % var litt uenig og 2 % var helt uenig. Når det oppstår konflikter i en avdeling så ønsker vi å ivareta alle parter på best mulig måte og sikre gode prosesser. Vi har vært i dialog med vår bedriftshelsetjeneste vedrørende konflikthåndtering og jobber nå med å forbedre våre rutiner for det. Dette er et arbeid som kommer til å fortsette utover i 2025. Varslingsrutiner har vi, men vi har nå sett behovet for at vi har gode nok konflikthåndteringsrutiner slik at vi håndterer saker på lavest mulig nivå. På en slik måte vil vi sørge for at alle som gir beskjed føler seg trygg og ivaretatt.

2.2 Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Forbedringsundersøkelsen gir oss en mulighet til å avdekke hendelser som kan ha oppstått det siste året som omhandler diskriminering og hindringer for likestilling.

På spørsmål som omhandlet systematisk forebygging og oppfølging av vold og trusler var 75 % av de ansatte helt enige i at det jobbes godt med dette på Solli DPS. Når det gjaldt kategoriene trakassering og diskriminering meldte over 70 % at de ikke kjente til at noen var utsatt for diskriminering. 75 % kjente ikke til at noen var blitt utsatt for mobbing eller trakassering mens et mindretall meldte fra om at de kjente til det. 83 % av de som svarte kjente ikke til at noen ansatte var blitt utsatte for seksuell trakassering, der 6 % var litt uenig og uenig i dette. Det er nulltoleranse for mobbing, trakassering og seksuell trakassering. I det videre arbeidet ble det funnet ut i hvilken avdeling det ble meldt slik at aktuelle tiltak ble satt inn i arbeidet med det i etterkant.

. 67 % mente at det ble jobbet med fokus på forebygging av muskel og skjelettsykdommer, 9 % var litt uenig i det og 2 % var helt uenig i det. Dette er en liten bedring fra resultatene fra 2023, men fremdeles noe som fikk fokus og ble jobbet med i løpet av året.

2.3 Saker vi har jobbet med i 2024

Lokale verneombud

Etter at det kom endringer i loven fra 1. januar 2024 som gjaldt verneombud ble det innført enda flere lokale verneombud hos oss. I 2024 endte vi opp med 9 lokale verneombud, og alle fikk tilbud om 40 timers grunnopplæring i arbeidsmiljø.

Universell utforming

Det har vært ekstra fokus på dette gjennom vernerunder i 2024. Resultatet viser at vi har universell utforming i de fleste av byggene med tanke på funksjonshemming som bevegelseshemming, og nedsatt hørsel, men det er ett eldre bygg vi har som gjør tilrettelegging vanskelig for dette. Vi har utarbeidet noen tiltak på dette, ved at ansatte må finne seg andre kontorer i enkelte tilfeller der de får pasienter i behandling som har utfordringer med bevegelse.

Rekruttering og lønnspolitikk

Alle våre stillingsannonser blir lyst ut med Helse Vest sin mangfoldserklæring. Nytt for 2024 er at alle foretak har tatt dette inn i egen ingress og ikke som eget uthevet tekst da dette nå skal være godt innarbeidet i alle foretak.

Vi har benyttet oss av eksternt rekrutteringskonsulent i ansettelsen av leder på nivå 2, med fokus på rettferdig og objektiv kartlegging av kandidater til stillingen, gitt at det var eksterne og interne søkere.

Vi følger tariffavtaler med kjønnsnøytral lønnsregulering. Vi har samarbeidet med tillitsvalgte for lønnsoppgjøret der lønnsutviklingen følger ansiennitetsprinsippet. Vi ønsker å være konkurransedyktige og jobber for å ivareta og beholde våre ansatte uten at vi er lønnsledende. Lønnskartlegging gjennomføres annethvert år og vil gjennomføres i 2025.

Arbeidsinkludering

Vi har i 2024 opprettholdt arbeidet med å jobbe for at vi er en god og inkluderende arbeidsplass som ivaretar ansatte med ulike behov. På en slik måte er vi med å opprettholde og ivareta mangfoldet i arbeidslivet. Videre har vi jobbet med å lage oss nye overordnede mål som går på miljø og kvalitet, men som har direkte innvirkning på de ansattes hverdag. Målene blir gjeldende fra 2025 og er med fokus på FNs 17 bærekraftsmål der det er tatt utgangspunkt i to av dem:

- God helse og livskvalitet: Sikre god helse og fremme livskvalitet for alle, uansett alder. Tilby kvalitet i behandling og en trygg arbeidsplass.

- Stoppe klimaendringene: Handle umiddelbart for å bekjempe klimaendringene og konsekvensene av dem. Redusere miljøpåvirkningen fra produkter og tjenester

Selv om IA avtalen ikke er forlenget, har vi informert våre ansatte om at vi fortsetter med tiltakene som er innført gjennom IA avtalen, som blant annet retten til bruk av åtte dagers egenmelding. Videre har vi oppfordret til at ansatte med spesielle behov tar kontakt med nærmeste leder slik at de sammen kan se på individuelle tilretteleggingstiltak om det skulle være aktuelt.

Arbeid med oppfølging av ansatte

Vi har arbeidet med fokus på bedre oppfølging og ivaretaking av ansatte som har fravær fra jobb, dette gjelder både bruk av egenmelding og bruk av sykemelding. Det er innført at nærmeste leder skal ha dialog med den ansatte fra første arbeidsdag, fokuset er å undersøke om fraværet er arbeidsrelatert samt sammen finne ut eventuelle tilretteleggingstiltak fra dag en.

Tilrettelegging for gravide

I 2023 ble det gjort et arbeid med fokus på tilrettelegging for gravide som jobber hos oss slik at de kan stå lengst mulig i arbeid. Dette med fokus på vi som arbeidsgiver ønsker å ha de på arbeidsplassen med sin kompetanse og som en del av vårt arbeidsmiljø. Vi ønsker å beholde de ansatte i jobb så lenge som mulig før foreldrepermisjonen og legge til rette for det så langt det er mulig. Dette er et tiltak som er utarbeidet sammen med jordmor i bedriftshelsetjenesten vår. Tilbakemeldingene har vært gode på denne måten å jobbe på og det har økt vår kompetanse på hvordan vi bistår de gravide i år gjøre arbeidshverdagen bedre.

Reboarding

Arbeid med re-boarding har vi hatt fokus på både i 2023 og i 2024. I tillegg til at ansatte bytter avdelinger internt hos oss så har det også vært viktig for oss å ha fokus på ansatte som av ulike grunner er ute i permisjon og som skal re-boardes tilbake til arbeidsplassen. En god plan for re-boarding vil være nyttig med å skape en tilhørighet for de ansatte, at de er velkommen tilbake og et fint tilretteleggingstiltak. Det å sørge for god informasjon i forkant kan bidra til at ansatte opplever trygghet og tilhørighet og vi ser på det som en viktig forebyggende faktor i henhold til fremtidig sykefravær og redusert risiko for turnover.

Sluttsamtaler

HR- leder gjennomfører sluttsamtaler med ansatte som slutter. Dette er satt inn som et tiltak for å lære, vi ser at vi har høyere turnover nå enn tidligere år og vi ønsker å få tilbakemeldinger slik at vi kan lære, utvikle oss og bli bedre. Der vi finner felles utfordringer diskuteres de og - om aktuelt - utarbeides det tiltaksplaner for utbedring av aktuelle utfordringer. Synergien her er også læring på tvers av avdelingene av det som er bra og hvordan det kan overføres til andre avdelinger. Dette handler om å ivareta ansatte, lære av våre feil, ivareta det som de ansatte formidler er bra, slik at vi kan forbedre og ivareta nyansatte som kommer og samtidig ha søkelys på å utvikle arbeidsmiljøet til de som fortsatt jobber hos oss. Dette er samtaler som omhandler arbeidsmiljø, arbeidsoppgaver og utvikling.

Vold og trusler

I 2023 ble det gjennomført MAP kurs til alle som jobber klinisk på DPSet. I tillegg ble det jobbet med å utbedre internprosedyre vedr voldsrisikovurdering. I løpet av 2024 har vi fått installert nytt alarmsystem på hele DPSet. Alle ansatte har fått opplæring i systemet og det har vært en stor oppgave med å få dette på plass. Parallelt med det er det blitt jobbet med utbedringer av prosedyre som går på vold og trusler mot ansatte.

3.0 Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Resultatet av arbeidet som er gjort i 2024 viser at vi har kommet i mål med de fleste tiltak som vi har satt opp som har gitt oss resultater som vi kan jobbe videre med. Det å blant annet ha en årlig kartleggingsundersøkelse som alle ansatte får mulighet til å delta på gjør at vi får et godt grunnlag til å jobbe videre med det som er utfordrende og samtidig jobbe med å bevare det som er bra. Som rapportert tidligere så har vi hatt en økning i andel vold og trusler mot våre ansatte, vi har tatt en god del individuelle grep der som utbedring av rutiner, gjennomføring av MAP kurs, innføring av nytt alarmsystem og opplæring i det, og utbedring av avvikssystemet vårt slik at vi får fulgt opp avvik bedre og tydeligere skilt ut det som går på vold og trusler. Videre det som kommer i 2025 er at vold og trusler kommer som egen kategori i ForBedringsundersøkelsen i, dette vil være en god og nyttig kartlegging for oss. Det er nulltoleranse for vold og trusler på en arbeidsplass samtidig som vi må ta innover oss at dette forekommer. Videre skal vi også ha i fokus handlingsplanen som er utarbeidet for 2025.

4.0 Handlingsplan og tiltak for 2025

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat
Områder vi jobber for likestilling og mot diskriminering.	Hva viser undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag?	Hvilke tiltak skal iverksettes eller har blitt iverksatt?	Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?	Hvem har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak?	Frist? Utsatt, påbegynt eller ferdig?	Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?
Lederopplæring	Flere ledere på ulike nivå har ikke lederutdanning og dette er en kompetanse som vi ønsker å styrke	Alle ansatte som er ledere og nestledere i dag får tilbud om å delta på ledertrening i regi av Haraldsplass Diakonova Stiftelse	Målet er at alle som er ledere i dag skal få økt kunnskap om lederrollen, kommunikasjon som lederverktøy, arbeidsmiljø, trygg kultur og veiledning. Det å stå stødig i krevende situasjoner, god på medarbeiderdialoger og konflikthåndtering	Ledere og HR-sjef	Starter våren 2025	
Konflikthåndtering	Bedre rutiner for konflikthåndtering må utarbeides, bakgrunnen for dette er vi i 2024 ikke har hatt gode nok rutiner for dette og at det da har blitt mer personavhengig av hvem som har styrt konflikten og det har vært savnet et bedre system for dette	Dette har vært oppe som tema i arbeidsmiljøutvalget, vi har fått bistand fra bedriftshelsetjenesten til å starte en prosess med dette arbeidet.	Målet er at uansett hvem som melder eller hvor de melder at de står i eller er vitne til en konflikt så skal det bli håndtert på en god og tilfredsstillende måte	HR- sjef, HVO og ledergruppen	Arbeidet er påbegynt	
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	I resultatene fra medarbeiderundersøkelsen i 2024 var det lav rapportering på det som gikk på trakassering, seksuell trakassering og mobbing. Det er nulltoleranse for dette på arbeidsplassen vår så derfor er dette områder som vi skal følge med på videre og jobbe aktivt med.	Gjennomgå resultatene av årets Forbedringsundersøkelse med verneombud, tillitsvalgte og ledere. Viktig å ha gode samtaler omkring dette og sammen finne ut aktuelle tiltak som kan settes i verk. Utveksle erfaringer og lære av hverandre.	Målet er at vi har en arbeidsplass fri fra diskriminering, mobbing og trakassering.	Ledere med personalansvar i samarbeid med HR- sjef, verneombud og tillitsvalgte.	Arbeidet starter i mars når resultat fra Forbedringsundersøkelsen foreligger.	

Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene