

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

I 2025 hadde vi totalt 13 midlertidig ansatte, hvorav åtte kvinner og fem menn. Vi hadde 48 ansatte som gikk i deltidsstillinger der fem kvinnene gikk i ufrivillig deltid. Ekstravakter er ikke medberegnet i kjønnsbalansen som gjelder antall kvinner og menn, tallene her gjelder for faste ansatte.

Kjønnsbalanse *		Midlertidig ansatte*		Foreldre- permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Antall kvinner og menn		Oppgis i antall av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall av alle ansatte		Antall kvinner og menn som jobber ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
117	38	8	5	191	37	36	12	5	0

Stjerneforklaring:

* Kartlegges hvert år, tall for 2025

** Kartlegges annethvert år, tall for 2025

Beregning av stillingsnivåer og lønn

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi tatt for oss fastlønn for regnskapsåret 2025. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene.

Stillingsgruppe	Kvinner	Menn	Andel Kvinner	Totalt	Gjennomsnitt Årslønn kvinner	Gjennomsnitt Årslønn menn	Kvinnerns lønn som andel av menn sin lønn - årslønn (%)	Forskjeller årslønn (kr)
Alle leger	14	3	82%	17	1 133 000	1 108 000	+2,25%	25000
Psykologspesialister	16	6	73%	22	984 387	973 133	+1,16%	11254
Psykologer	21	3	88%	24	681 747	690 766	-1,32%	9019
Høyskoleutdannet med og utan videreutdanning	57	7	89%	64	660 000	651 816	-1,24%	8184
Ledelse og administrasjon	11	9	55%	20	943 000	860 000	+9,65%	83000
Sekretærer/ Helsesekretærer	7	0	100%	7	546 000			

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 2025 fikk alle ansatte tilbud om å delta i ForBedringsundersøkelsen. Undersøkelsen er anonym og kartlegger arbeidsmiljø, pasientsikkerhet og HMS. I årets undersøkelse var det nye spørsmål utarbeidet i forbindelse med temaet «vold og trusler». De ble tatt inn for å styrke innsats mot vold og trusler og gi ledere og medarbeidere et bredere grunnlag for å snakke om vold og trusler, vurdere risiko og utvikle tiltak etter behov. Det er også blitt etterspurt fra vernetjenesten i de ulike regionene om en styrket innsats for å forebygge og følge opp vold og trusler knyttet til arbeidet. Vi er glade for at dette er kommet på plass og utgangspunktet er klart – det skal være nulltoleranse for vold og trusler rettet mot medarbeidere.

Resultater

Resultater fra Forbedringsundersøkelsen ble gjennomgått med tillitsvalgte, verneombud og ledere før resultatene ble presentert for de ansatte. Medarbeiderundersøkelsen har en høy svarprosent på over 80 %, som viser høyt medarbeiderengasjement, noe som gir oss et godt og representativt grunnlag for videre arbeid. Resultatene viser imidlertid stor variasjon mellom avdelingene, både når det gjelder gjennomsnittsscore og fordeling av svar. Dette innebærer at det ikke finnes én samlet utfordring eller ett enkelt svarbilde for hele organisasjonen. I stedet peker undersøkelsen på at behovene varierer lokalt, og at oppfølgingen derfor bør tilpasses hver enkelt avdeling.

Tiltak

Hver avdeling har utarbeidet egne tiltaksplaner basert på resultatene fra medarbeiderundersøkelsen. Nytt i årets kartlegging var et eget tema om vold og trusler. Dette ga oss verdifull innsikt i om ansatte opplever å bli truet, om de er bekymret for mulig vold eller trusler i arbeidet, samt i hvilken grad de kjenner til det systematiske arbeidet som pågår for å forebygge slike hendelser. Alle avdelinger har hatt et særskilt fokus på dette temaet i årets oppfølging.

I tillegg viste resultatene at én avdeling skåret høyere enn de øvrige på temaet mobbing og trakassering. I denne avdelingen ble det, i tillegg til en ordinær tiltaksplan, gjennomført en grundigere kartlegging for å få bedre innsikt i situasjonen og identifisere målrettede tiltak.

Uønskede hendelser

I 2025 ble det registrert totalt 259 uønskede hendelser i vårt interne avvikssystem, en økning på 1,2 % sammenlignet med året før. Alle avvik behandles på seksjonsnivå, med vekt på oppfølging, gjennomføring av nødvendige tiltak og evaluering. Åpenhet og deling av avvik er sentralt for å sikre læring og forebygging. Alvorlige hendelser, samt avvik og forbedringsforslag som berører arbeidsmiljøet, tas opp i hvert møte i arbeidsmiljøutvalget. 46 av avvikene som var meldt inn var i kategorien helse, miljø og sikkerhet.

Alvorlige hendelser knyttet til tilsynssaker og meldte alvorlige hendelser ved Solli DPS gjennomgås i kvalitet og pasientsikkerhetsutvalget for evt. tiltak og læring. Vedr alvorlige hendelser skilles det mellom Avvikssaker og Pasientsikkerhetssaker. Sakene forberedes før møter og gjennomgås av leder med ansvar for saken. Tiltak knyttet til saken blir også gjennomgått. Evt. følgeavvik tas opp og det sikres oppfølging av disse i riktig forum. Det blir gjort refleksjoner omkring alvorlige hendelser med mål om å identifisere utfordringer på systemnivå som kan følges opp.

Varsling

Psykososialt arbeidsmiljø utgjør en egen kategori i kartleggingen og omfatter spørsmål knyttet til blant annet diskriminering, mobbing, trakassering og konflikter. Også innen dette området viser resultatene variasjoner mellom seksjonene. I én avdeling med særlig avvikende resultater ble det derfor gjennomført en finkartlegging for å identifisere underliggende årsaker og bedre forstå bakgrunnen for at resultatene ikke var i tråd med ønsket situasjon.

2.2 Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Gjennom året har vi avdekket ulik praksis i håndtering av konflikter og meldinger om uønskede hendelser. For å sikre likebehandling og forutsigbarhet er det nå utarbeidet tydelige retningslinjer som skal brukes uavhengig av om det er den ansatte selv som melder fra, eller om kollegaer varsler på vegne av andre.

Det er også identifisert en risiko for at verbale trusler og vold ikke alltid blir registrert, blant annet fordi enkelte opplever dette som en del av arbeidshverdagen. For å motvirke dette har vi forsterket oppmerksomheten på området, oppfordret ansatte til å melde fra gjennom avvikssystemet og fulgt opp funnene fra forbedringsundersøkelsen om vold og trusler. Målet er å styrke en trygghetskultur der alle føler seg trygge på å si ifra, slik at nødvendige tiltak kan settes inn og forebyggende arbeid kan styrkes.

2.3 Saker vi har jobbet med i 2025

Lederopplæring

I 2025 har vi hatt et tydelig fokus på lederopplæring. Målet har vært at alle som innehar en lederrolle ved DPSet skal styrke sin kompetanse innen lederrollen generelt, bruk av kommunikasjon som lederverktøy, samt økt forståelse for arbeidsmiljø, trygg kultur og veiledning. Opplæringen har også lagt vekt på å ruste ledere til å stå stødig i krevende situasjoner, føre gode dialoger med medarbeidere og ha nødvendig kunnskap om konflikthåndtering.

Konflikthåndtering

Konflikthåndtering har gjennom året vært et prioritert område i virksomheten, med tydelig vekt både på forebygging og på en forsvarlig håndtering av saker som oppstår. Arbeidet har omfattet utvikling av tiltak som skal bidra til tidlig identifisering og håndtering av utfordringer, i tillegg til etablering av klare og forpliktende prosedyrer. Målet er å fremme et arbeidsmiljø der potensielle konflikter blir fanget opp og adressert før de utvikler seg, og der innmeldte saker behandles på en strukturert, profesjonell og betryggende måte.

Arbeidet med konflikthåndtering ble fullført i 2025. Prosedyrene ble ferdigstilt, og prosessen har vært gjennomført i samarbeid med verneombud, med involvering fra bedriftshelsetjenesten. Dette arbeidet har resultert i tydelige retningslinjer for hvordan konflikter skal håndteres av både medarbeidere og ledere, samt understreket betydningen av å melde fra tidlig for å sikre forsvarlig ivaretagelse av alle berørte parter.

Når konflikter oppstår, påvirkes ikke bare de direkte involverte, men også kolleger og andre som har ulike roller i arbeidsmiljøet. Det er derfor avgjørende at virksomheten har systemer som ivaretar hele arbeidsfellesskapet, og som legger til rette for en trygg, strukturert og rettferdig håndtering av konflikter. Formålet er å sikre en enhetlig, forsvarlig og tilfredsstillende håndtering av konflikter – uavhengig av hvem som melder, eller hvor i organisasjonen konflikten oppstår.

Rekruttering og lønnspolitikk

Gjennom året har rekrutteringsarbeidet vært preget av prosesser med vekt på likebehandling, mangfold og kvalifikasjonsbasert utvelgelse. Det er blitt benyttet strukturerte intervjuemaler og tillitsvalgte er blitt inviterte med i prosessene for å sikre likebehandling og transparens i rekrutteringen. Det har vært særlig fokus på å tiltrekke nødvendig kompetanse og sikre god forankring av rekrutteringspraksis i ledergruppen.

Lønnspolitikken har blitt fulgt opp i tråd med gjeldende avtaler og har lagt vekt på rettferdighet, forutsigbarhet og konkurransedyktige vilkår. Årets lønnsforhandlinger er gjennomført i tett dialog med tillitsvalgte, og prinsippene om likelønn, kompetanse, ansvar og markedsmessige forhold har vært sentrale.

Arbeidsinkludering

Vi jobber for at alle våre ansatte skal ha lik mulighet til å delta i arbeidslivet på en trygg, likeverdig og bærekraftig måte. Vi har i år, som i fjor hatt fokus på individuelle tilrettelegginger og kompetanseutvikling. Et ekstra fokus område vi hadde på kompetanseutvikling i 2025 var at alle lederne på alle nivå fikk tilbud om å delta på et lederutviklingsprogram. Og flere av temaene omhandlet hvordan en kunne ivareta ansatte gjennom god dialog, veiledning, oppfølging og tilrettelegging i sin arbeidshverdag. Ved å styrke kunnskapen blant lederne på de områdene så håper vi at det vil føre til å redusere utenforskap, og å styrke inkludering i arbeidslivet.

Gjennom året har det vært fokus på partssamarbeid og et økt fokus på samarbeid opp mot NAV og det å ha fokus på enda tettere oppfølging på ansatte som har vært sykemeldte, og det å jobbe med nærværarbeid i strukturerte rammer. Tillitsvalgt og hovedverneombud har vært aktivt med i disse prosessene som har vært viktig for å synliggjøre viktigheten av arbeidet og for å lykkes med en god implementering av tiltak i prosessene.

Overordnet risikovurdering

Gjennom året er det arbeidet systematisk med en overordnet risikovurdering knyttet til organiseringen av arbeidsmiljøet, med mål om å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Det systematiske HMS-arbeidet som er igangsatt vil videreføres i 2026, og danner et grunnlag for kontinuerlig forbedring av virksomhetens arbeidsmiljøarbeid.

Arbeidet har vært behandlet både i arbeidsmiljøutvalget og i virksomhetens øverste ledergruppe. De organisatoriske arbeidsbetingelsene utgjør i seg selv en potensiell risiko for helseplager, sykdom og skader, og de påvirker samtidig andre arbeidsmiljøfaktorer. Dette kan forsterke de samlede konsekvensene for arbeidstakerne. Derfor må de vurderes i sammenheng med alle øvrige forhold i arbeidsmiljøet.

Fokuset i arbeidet har vært å identifisere hvordan virksomheten kan forebygge negative konsekvenser og legge til rette for et godt, trygt og helsefremmende arbeidsmiljø. Det innebærer både å avdekke risiko, styrke styringssystemene og sikre at risikoforhold håndteres på en strukturert og proaktiv måte.

Grenseoverskridende atferd

Grenseoverskridende atferd har gjennom året vært et sentralt tema i de ulike avdelingene. Det er gjennomført faglige forelesninger om temaet, etterfulgt av strukturerte refleksjoner og gruppediskusjoner. Tilbakemeldingene har vært positive, og ansatte har uttrykt at dette er et viktig og nødvendig tiltak.

Det er av stor betydning å styrke en kultur som preges av åpenhet, trygghet og en lav terskel for å si ifra – enten det gjelder egne erfaringer eller observasjoner av andres atferd. En slik trygghets- og delingskultur bidrar til forutsigbarhet for ansatte og tydelighet rundt hvordan eventuelle grenseoverskridelser blir håndtert i virksomheten.

Vold og trusler

Kartleggingen som ble gjennomført i 2025, hvor vold og trusler utgjorde et eget fokusområde, hadde høy deltakelse. Resultatene viste variasjoner mellom avdelingene og ga et mer detaljert og helhetlig bilde av arbeidssituasjonen. Funnene indikerer en økning i forekomster av vold og trusler, samt at flere medarbeidere uttrykker bekymring knyttet til slike forhold i arbeidshverdagen.

I tillegg til kartleggingsresultatene foreligger det også relevante avviksmeldinger registrert i virksomhetens avvikssystem. Disse tas på største alvor og inngår som en viktig del av vårt kunnskapsgrunnlag. Samlet sett gir dette et solid fundament for videre arbeid med forebygging og håndtering av uønskede hendelser, samt for å sikre forsvarlig ivaretagelse av medarbeidere.

3.0 Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Gjennom 2025 har det vært et tydelig fokus på kompetanseheving, kvalitet i lederoppfølging og styrking av arbeidsmiljøarbeidet. Alle ledere som fikk tilbud om lederutdanningen har fullført denne i løpet av året. Dette gir oss et solid faglig fundament og et godt utgangspunkt for å videreutvikle lederkompetansen inn i 2026.

Det er etablert forbedrede rutiner for konflikthåndtering i tett samarbeid med hovedverneombudet og bedriftshelsetjenesten. Rutinene har vært grundig gjennomgått og diskutert både i ledergruppen og i arbeidsmiljøutvalget, noe som har bidratt til økt forankring og bedre felles praksis.

Gjennom året har vi også hatt et økt og mer systematisk fokus på forebygging og håndtering av vold og trusler. Dette har vært et prioritert område som videreføres inn i 2026. Det pågår nå arbeid med å lære opp egne ansatte med særskilt kompetanse på feltet, slik at de kan bidra med intern opplæring og styrke organisasjonens samlede kunnskap og beredskap. Dette vurderes som nødvendig i lys av et tydelig økende behov.

4.0 Handlingsplan og tiltak for 2026

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?
Overordnet risiko og sårbarhetsanalyser	Det er gjennomført overordnet ros analyse som går på organisatorisk arbeidsmiljø	Det skal utarbeides handlingsplaner ut ifra funnene i analysen	Mål for tiltakene er å senke sannsynligheter og redusere konsekvenser for å få risikoer ned på et akseptabelt nivå.	Ledergruppen		
Rasisme og diskriminering	Rapporten «deg skal jeg ikke ha» som omhandler rasisme og diskriminering i helsevesenet. Skal gjennomgås med alle ledere på alle nivå som igjen skal ta dette ut i alle avdelinger. Med hensikt som skal føre til økt kompetanse og forståelse.	Forankring i ledergruppen som viser at arbeidet er viktig, blir støttet og satset på. Rapporten skal diskuteres og reflekteres om i alle avdelinger. Øke fokus på mangfold i rekrutteringsprosesser.	Redusere risikoen for at diskriminerende handlinger skjer. Styrke kompetansen til ansatte og ledere om hva rasisme og diskriminering er og hvordan det kan arte seg i praksis på ulike måter. Skape en kultur der mangfold er en styrke	Ledere med personalansvar		

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

