

Likestillingsredegjørelse i Sykehusbygg HF - 2024



Innhold

1. Likestillingsredegjørelse i Sykehusbygg – tilstanden i 2024	3
1.1 Oversikt	3
1.2 Tilstanden på lønnsområdet	4
1.3 Uttak av permisjon	4
1.4 Nærmere om bruk av deltid og midlertidige stillinger	5
2. Sykehusbygg sitt arbeid for likestilling og arbeidet mot diskriminering og trakassering..	6
2.1 Innledning	6
2.2 Rekruttering	6
2.3 Lønns og arbeidsvilkår	7
2.4 Forfremmelse og utviklingsmuligheter	7
2.5 Tilrettelegging av kontorarbeidsplassen	8
2.6 Livsfasepolitikk	8
2.7 Særlig om arbeidet mot mobbing og trakassering	9
3. Risiko og utviklingsområder	10

1. Likestillingsredegjørelse i Sykehusbygg – tilstanden i 2024

Sykehusbygg HF skal ha et arbeidsmiljø som fremmer likestilling og mangfold. Sykehusbygg HF aksepterer ingen former for mobbing eller noen form for trakassering, og jobber aktivt for likestilling og mot diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kombinasjoner av disse grunnlagene.

1.1 Oversikt

Gjennomsnittlige årsverk 2024	Ansatte ved årets slutt 2024	Ansatte ved årets slutt 2023
185,8	189	185

Faste ansatte ved årets slutt 2024	Kvinner	Menn
189	80	109

Gjennomsnittsalder kvinner 2024	Gjennomsnittsalder menn 2024
49,9	51,6

Totalt sykefravær 2024	Totalt sykefravær 2023	Sykefravær kvinner 2024	Sykefravær menn 2024
5,5%	4,2%	10,19%	2,77%

Foretakets ledergruppe besto i 2024 av fire kvinner og fire menn.

Foretakets styre besto av tre kvinner og fem menn.

1.2 Tilstanden på lønnsområdet

For å følge utviklingen, og eventuelt korrigere, gjøres gjennomgang og vurderinger av fordelingen av lønn mellom ulike grupper og roller. De ulike rollene i virksomheten er inndelt i følgende grupper;

- Gruppe 1 – Administrerende direktør
- Gruppe 2 – Avdelingsleder/-sjef, prosjektdirektør
- Gruppe 3 – Seksjonsleder/prosjektsjef
- Gruppe 4 – Områdeleder
- Gruppe 5 – Prosjektleder I; fag, prosjektstyring og prosjektering (uavhengig stilling)
- Gruppe 6 – Prosjektleder II; fag, prosjektstyring og prosjektering (ordinær stilling)
- Gruppe 7 – Sykehusplanlegger, rådgiver (fag) og spesialrådgiver, fremdriftsplanlegger og BIM-tekniker
- Gruppe 8 – Controller og koordinator

Tabellen viser status for faste ansatte ved utgangen av 2024, herunder også fordelingen mellom kvinner og menn innad i gruppe, samt gjennomsnittlig lønnsnivå mellom kjønn i gruppene.

Fordeling mellom ulike grupper 2024					Lønnsforskjell
Stillinger:	Kvinner		Menn		Kvinnerens lønnsnivå, vs. lønnsnivå menn:
	antall	snittalder	antall	snittalder	
Alle	80	49,9	109	51,6	90% ↓
Gruppe 2 - 3	13	53,4	12	58,0	90 % ↓
Gruppe 4	6	52,8	21	54,5	93 % ↓
Gruppe 5	12	50,8	28	52,3	96 % ↑
Gruppe 6	5	40,0	17	48,6	95 % ↓
Gruppe 7	33	47,9	25	49,0	98 % ↓
Gruppe 8	11	53,3	5	43,6	88 % ↓

1.3 Uttak av permisjon

Alle medarbeidere, uavhengig av kjønn, har rett til uttak av permisjon i forbindelse med fødsel, omsorg mm. Uttak av foreldrepermisjon blant kvinner og menn i Sykehusbygg HF i 2024:

Permisjon – uttak i 2023	Kvinner	Menn
Fødselspermisjon (antall / gjennomsnitt dager)	1/145	1/119

1.4 Nærmere om bruk av deltid og midlertidige stillinger

Med få unntak, har alle medarbeidere i Sykehusbygg HF heltidsstilling. Tabellen under vises bruk av ulike stillingstyper, herunder deltid og midlertidig stillinger, permisjon, vikar og pensjonistvilkår;

Type stillinger i 2024	Kvinner	Menn
Heltidsstilling (antall / andel)	80 /100%	106/97%
Deltidsstilling (antall / gjennomsnitt snitt andel)	0	3
Midlertidig stilling – studenter (antall / gjennomsnitt andel)	0	0
Timelønnte på pensjonistvilkår	0	2
Vikar 3 år	2	1
1 ansatt som har permisjon i 3 år. (er inkludert i antall ansatte i Sykehusbygg HF)	0	1

2. Sykehusbygg sitt arbeid for likestilling og arbeidet mot diskriminering og trakassering

2.1 Innledning

Sykehusbygg HF's ledelse samarbeider tett med de tillitsvalgte i alle spørsmål som vedrører de ansattes arbeidsbetingelser og arbeidsmiljøet i virksomheten. Det er etablert et eget samarbeidsutvalg (SU) som har jevnlig møter for felles drøfting og oppfølging. I tillegg møtes AMU minimum fire ganger per år. De tillitsvalgte er gjennom SU og AMU involvert i det interne arbeidet i forhold til å identifisere risiko, og for å hindre diskriminering.

Partene har et uttalt mål om å jobbe sammen for trygge og gode arbeidsforhold, og dette er nedfelt i en egen policy for HMS og internkontroll i Sykehusbygg HF slik;

«Sykehusbygg skal til enhver tid være en trygg, attraktiv og inkluderende arbeidsplass, der arbeidsmiljøet er preget av likeverd, dialog og medvirkning og faglig fokus. Våre medarbeidere bidrar aktivt med egne kunnskaper og erfaringer. Gjennom dette bidrar de direkte til at Sykehusbygg sine virksomhetsmål oppfylles og forbedres.»

Dette innebærer et inkluderende arbeidsmiljø hvor hver enkelt medarbeider skal kjenne seg ivaretatt og verdsatt, og der opplevelsen av tilhørighet er god.

2.2 Rekruttering

Overordnet målsetting for Sykehusbygg HF sin personalpolitikk er å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte medarbeidere slik at de kan bidra til å realisere foretakets mål.

Sykehusbygg HF anser inkludering og mangfold som en styrke. Dette innebærer at medarbeidere med ulik kompetanse, bakgrunn, erfaring og perspektiver er velkommen for å bidra til en enda bedre oppgaveløsning. Ved rekruttering ansettes de best kvalifiserte søkerne til stillinger uavhengig av kjønn, alder, funksjonsevne, seksuell orientering og etnisitet.

Ved å inkludere lederstøttekompetanse fra både HR og kommunikasjon i rekrutteringsprosessene, styrkes mulighetene for å ivareta hensynet til mangfold og motarbeide ubevisst diskriminering. Vår rekrutteringsløsning bidrar også til profesjonalisering av vårt rekrutteringsarbeid og sterkere bevisstgjøring av mangfolds aspektet gjennom bruk av kandidatdata som rekrutteringsløsningen gir.

Tall for søkere på stillinger, søkere til intervju og resulterende ansettelser fordelt på menn og kvinner i 2024, viser:

Søkere på stillinger i 2024	Totalt	Kvinner	Menn
Søkere fordelt på menn og kvinner	136	71	68

Intervju 2024	Totalt	Kvinner	Menn
Intervju fordelt på menn og kvinner	43	24	19

Ansatt i 2024	Totalt	Kvinner	Menn
Ansatte fordelt på menn og kvinner	10	7	3

Resultatet fra rekrutteringsprosessene i Sykehusbygg HF i 2023, ga foretaket tilbakemelding på at mangfold må fremmes på mange måter. I 2023 kunne det vises til at under 30% av alle søkere til ledige stillinger i Sykehusbygg HF var kvinner. I 2024 er dette økt til 52%. Dette kan vise at fokus på kjønnsnøytrale utlysninger og bevissthet ift. markedsføring kan ha en positiv effekt på kvinners motivasjon på å søke inn til Sykehusbygg HF.

2.3 Lønns og arbeidsvilkår

Ut fra virksomhetens rammebetingelser skal Sykehusbygg HF så langt det er mulig ha lønns- og arbeidsvilkår som gjør foretaket konkurransedyktig, og støtter opp under oppdragsgivernes behov for spesialkompetanse. Lønn vil kunne variere ut fra markedshensyn, og lønnsfastsettelsen i foretaket er derfor basert på individuelle vurderinger.

Sykehusbygg HF har som mål å være en arbeidsplass der det er full likestilling mellom kvinner og menn, og med lønns- og arbeidsvilkår som ikke diskriminerer. Foretaket arbeider aktivt og planmessig for å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter, og hindre diskriminering.

Foretakets lønnspolitikk, nedfeller prinsipper om likebehandling i lønsspørsmål, og følges opp med blant annet kartlegging/overvåkning av eventuelle ulikheter i forberedelser og gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger, jf krav i likestillingslovens § 26 2.ledd bokstav a.

Lønnspolitikken skal:

- Bidra til å rekruttere, beholde og utvikle medarbeiderne
- Bidra til at Sykehusbygg HF fremstår som en attraktiv arbeidsplass
- Bidra til lønn som avspeiler utdanning, kompetanse, oppgaver, ansvar og myndighet
- Fremme likestilling, det vil si sikre at det ikke oppstår lønnsforskjeller på bakgrunn av kjønn
- Bidra til at lønnskrav får en mest mulig objektiv saksbehandling
- Bidra til at lønnskriterier er klart formulert og gjort kjent

Foretaket har et lønnsteam med mandat å utvikle og forvalte rammene for fastsettelse og endring av lønn i Sykehusbygg HF i henhold til målene i lønnspolitikken, herunder sikre likebehandling. Utvalget gir råd om innplassering og endring av lønn fortløpende.

2.4 Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Sykehusbygg HF er opptatt av at alle medarbeidere har like utviklingsmuligheter både når det gjelder kompetanse og rolle.

Mulighet til å ta nye roller internt tilrettelegges ved at roller og behov i prosjektene endres, samtidig som kompetanse og erfaring utvikles hos medarbeidere.

Foretaket har egen ordning som gir medarbeidere mulighet til å søke økonomisk støtte og permisjon til videreutdanning/etterutdanning for å styrke egen kompetanse og mulighet for videre karriere i Sykehusbygg HF. Ved utgangen av 2024 har 4 medarbeidere igangsatt slik etterutdanning.

2.5 Tilrettelegging av kontorarbeidsplassen

Sykehusbygg HF har, ved hovedkontoret i Trondheim, utarbeidet et arbeidsplasskonsept som er aktivitetsbasert, og som gir variasjon og mulighet for betydelig individuell tilpasning til ulike arbeidssituasjoner. Arbeidsplassene er universelt utformet og lett tilgjengelig.

Også ved kontorene i Oslo har Sykehusbygg HF moderne og universelt utformede lokaler tilpasset de ansatte. Sykehusbygg HF har årlig kartlegging av fysiske arbeidsmiljøforhold, og samarbeider med bedriftshelsetjenesten ved behov for tilpasninger. Alle innleide medarbeidere er inkludert i denne kartleggingen, noe som bidrar til et større vurderingsgrunnlag.

2.6 Livsfasepolitikk

En livsfaseorientert personalpolitikk skal gi rammer for at Sykehusbygg HF skal være en trygg, attraktiv og utviklende arbeidsplass for våre medarbeidere gjennom alle livsfaser og ved ulike livshendelser.

Det er et voksende antall seniorer i Sykehusbygg HF som det tilrettelegges for, men det er også viktig å legge til rette for at yngre medarbeidere trives og utvikles. Dette er en yrkesgruppe som gjerne er i en etableringsfase, og da skal tilpasse arbeid med familieliv og små barn. I Sykehusbygg HF er det lagt til rette for å kombinere arbeid og familieliv. Tilbudt fleksibilitet mtp arbeidstid og -sted, er for mange både verdsatt og nødvendig.

Mulighet til å kombinere arbeid og familieliv er viktig ikke bare for arbeidstakere i småbarnsfase, men gjennom alle livsfaser. Sykehusbygg HF har stor fleksibilitet i sin arbeidstidsordning. Sammen med mulighet til å inngå avtale om hjemmekontor inntil to dager i uken når arbeidssituasjonen tilsier det, muliggjøres arbeid i full stilling og for medarbeidere i de fleste livssituasjoner.

En god livsfaseorientert personalpolitikk bidrar til at virksomheten er en attraktiv arbeidsgiver, og legger til rette for at dyktige medarbeidere i alle faser av karrieren kan bidra med gode leveranser/prestasjoner. En livsfaseorientert personalpolitikk er først og fremst knyttet til forholdene på arbeidsplassen, men tar også hensyn til familie, fritid og livssituasjon som helhet.

Sykehusbygg jobber kontinuerlig med å holde seg oppdatert ut fra de samfunnsmessige endringene. AMU bidrar inn i dette arbeidet, og det er med bakgrunn i et økt sykefravær og et behov for å undersøke kvinners arbeidshverdag, gjennomført i 2024 kartlegging av arbeidsrelatert fravær blant kvinner. Dette arbeidet er gjennomført av masterelev i organisasjon og ledelse (NTNU). Resultater av dette foreligger i 2025, noe som kan gi konkrete tiltak for å jobbe videre med dette.

Som et bidrag i fokus på kvinnehelse på arbeidsplassen, er det planlagt kunnskapsformidling for alle faste ansatte med ekstern foredragsholder om kvinnehelse og overgangsplager, og påvirkning i arbeidslivet. Dette gir oss en mulighet til å utvikle videre livsfasepolitikken særlig knyttet til kvinner og overgangsplager.

2.7 Særlig om arbeidet mot mobbing og trakassering

Sykehusbygg HF har nedfelt egne retningslinjer for varsling og oppfølging av hendelser som anses kritikkverdige, herunder mobbing/trakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet, trusler eller annen truende adferd. I dette systemet ligger det også mulighet for varsling av kritikkverdige forhold.

Gjennom deltagelse i den årlige arbeidsmiljø- og medarbeiderundersøkelsen ForBedring, gjøres målinger av status for arbeidsmiljøet, herunder også status for opplevd mobbing og trakassering.

3. Risiko og utviklingsområder

Sykehusbygg HF løser oppgaver og yter tjenester i nært samarbeid med foretakets oppdragsgivere. Fra foretakets side legges det stor vekt på at medarbeiderne skal være godt rustet til å møte og løse oppdragsgivernes behov. I dette ligger det også betydelige krav til kompetanse, ferdigheter og personlig egnethet hos medarbeiderne. Sykehusbygg HF har stor oppmerksomhet på at prosesser og oppfølging underlegges nødvendig faglighet og profesjonalitet, fri for diskriminering.

I Sykehusbygg HF skal ivaretagelse av mangfold integreres i faglig og profesjonell oppfølging som forventes av ledere og medarbeidere i ulike roller. Det skal være forankret i organisasjonen, hos ledere, tillitsvalgte og medarbeidere, og det skal jobbes systematisk og strategisk.

I Sykehusbygg HF vil det i 2025 jobbes videre med mangfold gjennom strategier og innsats som iverksettes for å fremme mulighetsarena for utvikling, attraktivitet og arbeidsmiljø.