

Redegjørelse: Likestilling og diskriminering i Stiftelsen Betanien



DEL 1: LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE

Del 1 av rapporten inneholder redegjørelse for det følgende:

- *kjønnsbalansen totalt i virksomheten*
- *midlertidig ansatte*
- *ansatte i deltidsstillinger*
- *gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn*

Bemanning og kjønnsbalanse

Slik tabellen under viser, er det 206 ansatte i Stiftelsen Betanien. 17 % av disse er menn, og 83 % er kvinner. Den største andelen er arbeidstakere tilhørende i sykehjem- og rehabiliteringstjenesten. 188 arbeidstakere er sysselsatt her, mot 18 arbeidstakere totalt i Stiftelsen Betanien og Betanien Oslo. Statistisk sett er kvinner overrepresentert i omsorgsykker, hvilket også gjenspeiler seg i vår organisasjon, i alle ledd i organisasjonen. Det sees likevel en positiv trend med økning på 3 % andel menn fra 2023 til 2024.

Totalt antall ansatte		206
Menn		35
Kvinner		171

Av arbeidstakerne er 196 fast ansatt og 10 er midlertidig ansatte. Midlertidig ansatte er primært arbeidstakere som for en periode har fått økt sin stillingsprosent, ofte grunnet andres fravær.

Antall fast ansatte		196
Menn		33
Kvinner		163

Antall midlertidige ansatte		10
Menn		2
Kvinner		8

Heltid- og deltidsansatte

Det er en overvekt av deltidsansatte i organisasjonen, med 59 % mot 41 % heltidsansatte. I rapport fra KS i 2021 var 78 % av turnusarbeidere i helse- og omsorgstjenestene deltidsansatte, noe som gjenspeiler en noe høyere trend enn i vår organisasjon. Lov- og avtaleverk i henhold til arbeidstidsreglement gir behov for nok arbeidstakere som jobber i helgene, hvilket i stor grad bidrar til den høye andelen deltidsansatte. Slike stillinger er det ofte ufaglærte som innehar, bare 4 av 62 i assistentstilling har heltidsstillinger. Dette utgjør ca. 50 % av arbeidstakere med deltidsstilling. Samtidig ser vi en økning på 3 % faste arbeidstakere fra 2023 til 2024, således tilsvarende nedgang på 3 % midlertidig ansatte.

Antall heltidsansatte totalt		84
Menn		19
Kvinner		65

Antall deltidsansatte totalt		122
Menn		16
Kvinner		106

Det forsøkes, så langt bemanningsplanen tillater, å øke stillinger til de som ytrer ønske om dette. Blant annet gjøres dette ved oppsigelser, dersom rom til å øke andres stillinger. Turnusarbeid med nevnte helgearbeid gir utfordringer knyttet til heltidskultur. Det tilstrebes likevel å oppnå høyere grad av heltidsansettelser, og blant annet lyses fagstillinger som

hovedregel ut som 100 % stillinger.

Foreldrepermisjon

I 2024 var 6 arbeidstakere i foreldrepermisjon. 5 av disse var kvinner, 1 var mann. Flere av arbeidstakerne hadde også sin permisjon før årsskiftet 2023/2024 og over årsskiftet 2024/2025. Kvinnene tok lengst permisjon.

Antall uker foreldrepermisjon 2024	136
Gjennomsnittlig antall uker menn	15
Gjennomsnittlig antall uker kvinner (6)	24

DEL 2: REDEGJØRELSE FOR UTFØRELSE AV AKTIVITETSPLIKT FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

Del 2 av rapporten vil inneholde redegjørelse for gjennomføring av organisasjonens aktivitetsplikt i henhold til likestilling- og diskrimineringsloven § 26 om å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Stiftelsen Betanien arbeider aktivt for å sikre inkludering og mangfold. Dette gjenspeiler seg også i det daglige arbeidet, strategier, prosedyrer og verdier.

Lønns- og arbeidsvilkår

Lønnsfastsettelse kan generelt anses som et risikoområde for diskriminering. Med unntak av 1 mindre underenhet, er Stiftelsen Betanien bundet av tariffavtalen Landsoverenskomst for Spesialisthelsetjenesten. Samtlige ansatte plasseres herunder lønnsmessig basert på tabell/lokale avtaler, ansiennitet og eventuelt ansvarstillegg. Ledelse har direkte plassering av lønn, med lik lønn for likt arbeid. Det er økning i at nyansatte ønsker å forhandle lønn ved tiltredelse, primært på grunnlag av lønn ved tidligere arbeidssted. Det tas ikke høyde for kjønn ved slike avgjørelser, og med hovedvekt av kvinner som arbeidstakere er det primært kvinner som fremmer lønnsforhandlinger ved ansettelse.

Med lønnsfastsetting i all hovedsak basert på tariffavtaleverk og likhetsprinsipper, sikres et likhetsnivå som minimerer risiko for mulige diskrimineringsfaktorer.

For å sikre medbestemmelse og autonomi for den enkelte ansatte, innførte vi årsturnus for turnusarbeidere og fleksitidsavtale for dagtidsarbeidere i 2022. Dette gir den enkelte turnusansatte mulighet til å bidra til utforming av eget arbeidsår, samt for den dagtidsansatte å i

større grad styre sin egen arbeidshverdag. Slik sikrer man mer frihet i henhold til livsfaser og kombinasjon av arbeid- og familieliv.

Inkludering og mangfold

Stiftelsen Betanien fornyet sin profil i 2023. En viktig del av ny logo er den oransje delen som skiller seg ut og symboliserer utenforskap. Grunnleggende for Stiftelsen Betaniens arbeid er å bidra til at mennesker som opplever utenforskap får en mulighet. Blant annet jobbes det målrettet med i samarbeid med NAV å gi mennesker utenfor arbeidslivet en mulighet i organisasjonen. Gjennom de siste årene har vi hatt mange i arbeidstrening, som også senere har blitt fast ansatte eller har fått fast arbeid annet sted. Gjennom benyttelse av bygg i Vestlundveien 19, er det også etablert kontakt med frivillige organisasjoner og organisasjoner som gjør en innsats for de som står utenfor. Flere av disse holder nå til, eller avholder sine arrangement, i nevnte bygg.

Mange av arbeidstakerne i Stiftelsen Betanien er av utenlandsk opprinnelse, hvilket gir stort kulturelt mangfold i organisasjonen. Flere av disse har fått støtte til å ta norsk utdanning gjennom sitt arbeid hos oss. Primært er det en styrke med høyt nivå av mangfold, men det er også knyttet risiko opp mot språklige utfordringer. Med strenge forskrifter i de ulike leddene av arbeidet som utføres, samt av hensyn til pasientgruppene og deres språkforståelse, foreligger det derfor minstekrav om godt, norsk språk for de som ansettes fast.

Stiftelsen Betanien har også fått nye verdier i 2023, disse er raus, ansvarlig og kreativ. Verdiene implementeres i strategi og målsetninger, samt benyttes aktivt i rekruttering og i arbeidet i organisasjonen.

Tilrettelegging

I 2024 hadde Stiftelsen Betanien, inkludert noen underenheter, en gjennomsnittlig sykefraværspersent på 10,9 %. Betanien rehabilitering og sykehjem hadde en sykefraværspersent 12,2 %, hvilket er nedgang på ca. 1 % fra 2023. Med særlig høyt nivå på langtidsfravær hos sistnevnte, er det lagt til grunn omfattende kartlegging av tilretteleggingsmuligheter og prosedyrer for oppfølging av dette. Dette kan være medvirkende faktor til at NAV har oppgitt at vi har høyere grad av gradert sykmeldte enn øvrige organisasjoner i vår sektor.

Stiftelsen Betanien har også valgt å videreføre IA-avtalens vilkår om utvidet bruk av egenmeldinger, samt har tett samarbeid med NAV Arbeidslivssenter for bistand i henhold til nærvær.

Tidvis oppstår også behov for tilrettelegging uten at sykefravær er grunnlag, eller for å unngå sykefravær. I slike tilfeller benyttes de samme prosedyrer, samt blant annet hjemmekontor for de som har mulighet for dette. Det legges vekt på å samtale med leder før lege, for å sikre muligheter for eventuell tilrettelegging, fremfor sykmelding som løsning.

Sykehjemsbransjen er særlig utsatt for høyt sykefravær, og både fysiske og psykiske belastninger i yrket bidrar til dette. De tre siste årene har vi sett en nedgang i årsgjennomsnittlig fravær på ca. 1 %, og det arbeides intensivt med å ytterligere senke denne. Det utføres omfattende arbeid med sykefravær, og det rettes i større grad fokus på kultur og arbeidsmiljø som preventive faktorer.

Rekruttering

Som tallene viser, er det en stor overvekt av kvinnelige arbeidstakere i Stiftelsen Betanien, slik vi også ser i samfunnet for øvrig i samme sektor. Helsedirektoratet oppga i 2020 at menn utgjorde 15,2 % av alle sysselsatte i kommunale helse- og omsorgstjenester, og med 17 % ligger vi like over snittet. De siste årene har det vært en synlig økning i mannlige søkere til flere fag- og assistentstillinger, og det oppfordres stadig til at menn skal søke i utlysninger, for å søke en jevnere kjønnsbalanse.

Med mangel på helsepersonell, har det de siste årene vært svært få søkere til stillinger. Det gjør utvelgelsesprosess med fokus på kjønn og mangfold utfordrende. Gjennom 2024 har det blitt jobbet aktivt mot å nå ut til flere potensielle søkere generelt, blant annet gjennom målrettede kampanjer i sosiale medier. Dette har hatt målbar effekt.

Utvikling og forfremmelser

Det er lav turnover i høyere stillinger i Stiftelsen Betanien. Ifølge statistisk sentralbyrå utgjør kvinnelige ledere i Norge 37 %, og det er ikke foretatt strategiske grep for å kvotere menn inn i lederstillinger i Stiftelsen Betanien. Konsernhetsledergruppen i Betanien som helhet har 75 % kvinner og 25 % menn. Mellomledergruppen på Betanien rehabilitering og sykehjem består av 5 kvinner og 1 mann.

I organisasjonen vektlegges kompetanseutvikling og at nødvendig kompetanseheving skal foretas. Det fastsettes derfor årlig kompetanseplan, hvor kurs og fokusområder spesifiseres. Disse er åpne for alle, basert på faggrupper. Noen kurs er obligatoriske for alle, og på øvrige stiller de som kan avhengig av driftsmessige hensyn.

Hvert år er det også flere som støttes til videreutdanning. Dette både til fagbrev, høyskoleutdanning og videreutdanning. Vurderinger tas på bakgrunn av fremmet ønske eller søknad om støtte. Det vurderes mer systematisk kartlegging av ønsker om slik utvikling, for å fange opp alle.

Trakassering

Stiftelsen Betanien har uttalt nulltoleranse for trakassering, og prosedyre for håndtering foreligger tilgjengelig for alle ansatte i kvalitetssystem. Det er klare rutiner for hvordan varslingsaker håndteres og årlig gjennomgang av arbeidsmiljø og HMS.

For å rapportere trakassering/seksuell trakassering basert på kjønn, men også på andre grunnlag, har organisasjonen to ulike varslingsystemer. Det er både mulig å varsle åpent i det interne avvikssystemet Netpower, men også anonymt via EY. Primært omfatter slike varslingsaker kvinner som blir utsatt for seksuell trakassering av pasienter. Alle slike hendelser følges opp og behandles enkeltvis, samt det gis opplæring i håndtering av dette dersom arbeidstakere står i situasjonen. Slik kan man sikre best mulig oppfølging og trygghet for arbeidstakere, hvor risikoen for utilbørlig pasientatferd ikke alltid kan minimeres i seg selv. Ved kjent mønster forsøkes også bytte av personale i det pasientnære arbeidet.

Det har årlig vært gjennomført forbedringsundersøkelse, hvor ansatte anonymt svarer på om de selv opplever, eller opplever andre bli utsatt for, mobbing, diskriminering eller seksuell trakassering. De tidligere år har det vært noe tilbakemelding som viser dette, men med anonyme data har det vært utfordrende å behandle tilbakemeldingen utover å målrettet informere om varslingsplikt og medvirkningsplikt. Tidligere undersøkelse var svært omfattende, hvilket gjorde det utfordrende å skape forbedring med store mengder data. Dette medførte at man i 2024 valgte å korte ned til en mer overordnet undersøkelse på 10-11 spørsmål. Undersøkelsen sendes ut årlig i februar/mars, frem til evaluering i 2026.

Med stort mangfold i organisasjonen og rutiner og regelverk på store deler av personaloppfølging, er det ikke lagt videre strategi på hvordan fremme likestilling og forhindre diskriminering. Det arbeides aktivt for videre å hjelpe mennesker som har falt utenfor arbeidslivet, samt å bedre kjønnsbalansen i organisasjonen der mulig.