

Handlingsplan og tiltaksversikt for likestilling, inkludering og mangfold i Helse Bergen HF

Overordna mål: Oppfylle plikta til å jobbe aktivt, målretta og planmessig for å fremje likestilling og hindre diskriminering etter Likestillings- og diskrimineringslova:

§24: "Offentlige myndigheter skal i all sin virksomhet arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering som nevnt i § 6. Plikten innebærer blant annet at offentlige myndigheter skal forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold og motarbeide stereotypisering."

§6: "Diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk."

Inkludering og mangfold, FN's bærekraftsmål nr 8: Fremje varig, inkluderande og berekraftig økonomisk vekst, full sysselsetjing og anstendig arbeid for alle.

Delmål: Praktisere inkluderande rekruttering som gjev betre moglegheiter for dei som har utfordringar med å få varig arbeid. Fremje god praksis med å legge til rette for eit bærekraftig arbeidsliv.



Rekruttering

Bakgrunn for tiltak (Hva viste undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag?)	Beskrivelse av tiltak (Hvilke tiltak har blitt iverksatt?)	Mål for tiltak (Hvordan vil tiltaket bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?)	Ansvarlig	Frist/Status	Resultat (Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?)
Kartlegging viser at få leiarar/rekrutterarar (126) har tatt det obligatoriske e-læringskurset i "Inkluderande rekruttering". Kurset inneheld hovudelementa i ein inkluderande rekrutteringsprosess. Det er ikkje meldt om at nokon skulle vore diskriminert i rekrutteringsprosessar.	Sørgje for at kurset "Inkluderande rekruttering" vert betre kjend blant leiarar og tillitsvalde for å auke gjennomføringsgraden.	Auke kompetanse og bevissthet rundt det å inkludere flere av de som står utanfor arbeidslivet og vere bevisst på forhold som kan bidra til diskriminering i rekrutteringsprosessar.	HR	2023/Avslutta	Har hatt 2 nyhetssaker på Innsiden med omtale av kurset.
	Alle leiarar som rekrutterer, har gjennomført kurset "Inkluderande rekruttering" innan utgangen av 2023.		Leiarar	2023/Avslutta	For å sikre større gjennomføringsgrad er kurset blitt obligatorisk i kompetanseplan for leiarar frå januar 2024. Ved utgangen av 2023 har 134 leiarar gjennomført kurset. Arbeidet med å få tildelt kurset for leiarar som har gamle planar, vil fortsette i 2024.
	Gjennom eit systematisk samarbeid med NAV auke antall tilsette med funksjonsnedsettjingar	Få oversikt over tilretteleggingsmoglegheiter og senke barriere for å tilsetje søkjarar med nedsett funksjonsevne.	HR	2025/Pågår	Dette er tema i Karrieresenteret, som jobbar systematisk med NAV og tiltaksbedrifter for å auke kompetanse om tilretteleggingsmoglegheiter.
	Oppdatere jobbanalysemalen i Webcruiter med tekst som leier til mangfaldstenking	Bevvistgjere søkjarar og dei som lyser ut stillingar på føretaket si uttalte haldning til å inkludere fleire.	HR	2022/Avslutta	Alle utlysingar har med mangfaldserklæringa i annonseteksten.
	Gjennom i større grad å involvere tillitsvalde i behovskartlegginga når eininga skal rekruttere nytt personell, søkje å oppnå ei omforeina forståing av moglegheitene for inkludering og ikkje-diskriminering.	Bidra til at mangfaldstenking er godt forankra blant leiarar, verneteneste og tillitsvalde.	HR/Tillitsvalde	2025/Pågår	Her trengs meir målretta arbeid både blant leiarar og andre som deltek i rekrutteringsarbeid.
	Lage og bruke bilete av tilsette med synlege funksjonsnedsettingar i stillingsannonserar.	Synleggjere at vi kan ha medarbeidarar med ulike funksjonsnedsettingar.	Kommunikasjonsavdelinga/HR/Leiarar	2024/Pågår	Det trengs fortsatt fleire tilgjengelege bileter til bruk i annonser i Webcruiter.
	Lage 3-4 nyheitsinnslag i året på "Innsiden", som synleggjer ønskje og aksept av mangfald i føretaket.	Setje fokus på at føretaket ser mangfald som positivt.	HR/Kommunikasjonsavdelinga	2025/Ikkje starta	Det bør lagast ein plan for korleis arbeidet skal fordelast og gjennomførast. Planen bør vere mellom Kommunikasjonsavdelinga og Personalavdelinga.
	Tematisere behov for tilpasning knytta til ulike kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet i pasientbehandlinga.	Ha retningslinjer for korleis ulike kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet blir ivarettatt i pasientbehandlinga.	HR/Pasientsikkerhet	2025/Nytt tiltak	
	Ta i bruk tiltaket "Trainee-ordning" i føretaket i samarbeid med NAV.	Prøve ut samarbeidet med NAV om å finne kandidat til prosjektet "statlige trainee-ordning".	HR	2022/Avslutta	Bemanningscenteret lyste i samarbeid med NAV ut etter kandidat for administrativ stilling i ordinær stilling sommaren 2022. NAV kunne ikkje finne eigna kandidat i tidsrommet som stillinga skulle tilsetjast, og forsøket blei avslutta.
	Synleggjere suksesshistorier om inkluderande rekruttering internt i føretaket	Sette fokus på at føretaket ser mangfald som positivt.	HR	2025/Ikkje starta	Etisk dilemma med å synleggjere enkeltpersonar under temaet "inkludering".
Styrkje opplæring av verneombod for reell medvirkning i byggeprosjekt med omsyn til tilrettelegging. I tillegg bør det leggjast til rette for auka erfaringsoverføring mellom byggeprosjekt for å lære på tvers.	Sikre at verneombod som er med i byggeprosjekt har god kunnskap om krav til tilrettelegging/universell utforming.	Prosjektkontoret	2022/Avslutta	Føretakshovudverneombod og Bedriftshelsetenesta arbeide i 2022 saman om å styrkje opplæring av verneombod når det gjeld byggesaker.	

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Bakgrunn for tiltak (Hva viste undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag?)	Beskrivelse av tiltak (Hvilke tiltak har blitt iverksatt?)	Mål for tiltak (Hvordan vil tiltaket bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?)	Ansvarlig	Frist/Status	Resultat (Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?)
Stort (etnisk) mangfald kan kreve andre ferdigheiter frå leiar, enn meir homogene arbeidsmiljø.	Tilby kurs i "Mangfaldsleiing" til leiarar, som har medarbeidargrupper med stort mangfald.	Øke bevissthet rundt hvilke muligheter og utfordringer økt mangfald kan gi.	HR	2025/Ikkje starta	Tiltaket er av kapasitetshensyn ikke påbegynt. Det planleggjast å kartlegge tilgjengelege kurs i mangfaldsleiing frå eksterne aktørar som kan bli tilbytt leiarar.
Rundt 3/4 av dei som jobbar i sjukehuset er kvinner, og det er langt fleire kvinner enn menn som søkjer seg til sjukepleiar- og legeyrket.	Hente inn og spre kunnskap om tiltak som fremjar betre kjønnsbalanse i studia for sjukepleiarar/vernepleiarar/helsefagarbeidarar/bioingeniørar og legar	Oppnå ei jevnare kjønnsfordeling i sjukehuset på sikt. Påvirkinga til val av utdanning skjer mange år før ein blir tilsett, så påvirkingsprosessen må starte også utanfor sjukehuset.	FOU i samarbeid med høgsule/universitet	2025/Ikkje starta	Tiltaket er ikkje starta.
Helse Bergen har som mål å fremje lik fordeling av kjønn innan alle faggrupper og stillingsnivå. For nivå 3-leiarar er kjønnsfordelinga i samsvar med og speglar den	Informasjon om likestilling og ikkje-diskriminering blir inkludert i gjennomgang ved årleg nominasjon og tildeling	Føretaket har samla oversikt over tildelt leiarutvikling og -utdanning også på N2. Del nominasjonar samsvarer med kjønnsfordeling i leiarnivåa	HR	2025/ Nytt tiltak	

generelle kjønnsfordelinga i føretaket. På mellomleiarnivå var delen menn 40 % i 2023, i føretaksleiinga 48 %.	Få oversikt over og undersøkje eventuelle uønska forskjellar i kjønnsfordeling på leiarnivå Følgje og vurderer utvikling av kjønnsfordeling på leiarnivå	Oppnå ei jevn kjønnsfordeling på leiarnivå.	HR	2025/Pågår	Helse Bergen har som mål å fremje lik fordeling av kjønn innan alle faggrupper og stillingsnivå. Delen kvinner har auka frå 2022 til 2023 for leiarnivå over N3. På mellomleiarnivå er delen kvinner høgare enn menn (60%), i føretaksleiinga er kjønnsfordelinga i 2023 endra til å vere tilnærma lik.
Vi har oversikt over kven som får moglegheit for vidareutdanning, men mangler kunnskap om skeivfordelingar i <i>tildeling</i> ift. kjønn eller om det er skeivfordelingar i <i>søkjjarar</i> ift. kjønn, som kan påvirke tildelinga.	Kartlegge tildelingar gjort i nivå 2-einingane utanom felles nominasjonsprosess	Sikre at alle har lik mulighet for å få vidareutdanning uavhengig av kjønn.	HR	2025/ Nytt tiltak	
	Få oversikt over kjønnsfordeling av søkjjarar og tildeling av leiarutdanning frå føretaksleiinga.		HR	2023/Avslutta	Oversikt viser at kjønnsfordeling i tildelt leiarutvikling og -utdanning er tilnærma lik kjønnsfordeling for leiarar. Delen menn som er nominert til utviklingstilbod er høgare.
	Få oversikt over kjønnsfordeling av søkjjarar og tildeling til vidareutdanning - Lege LIS 2 og 3/spesialutdanning sjukepleiarar		HR	2025/Pågår	Det er utarbeidd oversikt når det gjeld tildeling av vidareutdanning i sjukepleie, men ikkje søkjjarar. Her er delen menn som blir tildelt vidareutdanning lågare enn delen menn i føretaket. Tal for LIS2/3 er ikkje henta ut, vil bli prioritert i 2024.

Lønns- og arbeidsvilkår

Bakgrunn for tiltak (Hva viste undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag?)	Beskrivelse av tiltak (Hvilke tiltak har blitt iverksatt?)	Mål for tiltak (Hvordan vil tiltaket bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?)	Ansvarlig	Frist/Status	Resultat (Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?)
LIM-gruppa valde i tilknytning til utgreiinga for 2021, å undersøkje om det var lønnsforskjellar som kunne knyttast til kjønn i legegruppene.	Velge ut 2-3 stillingsgrupper kor statistikken viser at det er signifikant lønnsforskjell mellom kjønn og undersøkje desse for å få meir kunnskap om korleis forskjellar oppstår og utarbeide eventuelle tiltak saman med dei aktuelle fagforeiningane.		HR/Tillitsvalde	Desember 2022/Avslutta	Det var ingen store åpenbare lønnsforskjellar, man gruppa valde å jobbe vidare med legelønn på grunn av at området benytter mange ulike tillegg. Gruppa ville òg sjå nærare på fordeling av ubekvemt arbeidstid og overtid. Det blei bestemt at arbeidet skulle fortsette i 2023.
Fortsette arbeidet med å analysere korleis legelønna er bygd opp og kva som kan forklare forskjellar.	I samarbeid med Legeforeningen fortsette arbeidet med å analysere individuelle tillegg som ikkje er nedfelt i overeinskost.	Få kunnskap om forskjellar i lønn	HR/Tillitsvalde	Desember 2023/Avslutta	Vi har hatt flere samarbeidsmøter med Legeforeningen for å komme frem til en relevant metode for å analysere forskjell i bruk av individuelle tillegg som ikke er nedfelt i tariff. Utvalget er overleget med mer enn 10 års erfaring som overlege. Vi har identifisert 3 aktuelle nivå 2 enheter som har de størst forskjellene i de samlede individuelle tilleggene fordelt på kjønn. I januar planlegger vi å sende ut en henvendelse til de utvalgte enhetene der vi ber leder og tillitsvalgte om en gjennomgang og vurdering.
I dialog med Delta og Fagforbundet har vi tidligare identifisert dei prehospitala tjenestene, AMA (Akuttmedisinsk avdeling), som ei eining med utfordringar knytt til uønskt deltid. Deltid stammar i hovudsak fra helge-stillingar som er naudsynte for å få helgebemanninga til å gå opp.	Saman med tillitsvalde lage ein plan for korleis redusere uønskt deltid	Få kunnskap om kjønnsforskjellar i uønskt deltid.	HR/Tillitsvalde	Desember 2023/Avslutta	Eininga har følgjande tiltak som har ei positiv effekt på uønska deltid: -Det planleggjast med 3. kvar helg for alle tilsette i arbeidsplan. -Arbeidsplanane har i hovudsak langvakter på 12 timar og døgnvakter. Dette reduserer behovet for deltidstillingar på helg. -Kalenderplan blei innført i 2023 og gir ei vis effekt i form av at planlagt fråvær dekkjast inn av fast tilsette -Det «blir kjøpt» ein del ekstra helgar, som gir moglegheit for at deltidstillingar får flere vakter i vekedagane -Samarbeid mellom kalenderplanleggjarane for å benytte ressursar på tvers av seksjonar AMA ønskjer i tillegg å planleggje med «buffervakter» eller fellesvakter på tvers av seksjonane som kan dekke forventa fråvær. Dette tiltaket vil innebære å flytte lønnsmidlar frååvariabel lønn til fast lønn. Personal- og organisasjonsavdelinga støttar eit slikt tiltak og tror det kan ha god effekt på uønskt deltid og reduserer behovet for overtid. Med budsjetttrammene for 2024 er dette dessverre ikkje gjennomførbart for AMA. Innleige er allereie minimert og ved mangel på personell blir ambulansar vurdert tatt ut av drift.

Tilrettelegging

Bakgrunn for tiltak (Hva viste undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag?)	Beskrivelse av tiltak (Hvilke tiltak har blitt iverksatt?)	Mål for tiltak (Hvordan vil tiltaket bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?)	Ansvarlig	Frist/Status	Resultat (Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?)
---	--	---	-----------	--------------	--

<p>Tilrettelegging knytt til funksjonsnedsettning medfører uten tiltak risiko for diskriminering og hinder for likestilling. Det er sett inn overordna tiltak retta mot opplæring, styrande dokumentasjon og rettleiing av leiarar. Det er iverksett tiltak retta mot å samordne, koordinere og styrke arbeidet.</p>	<p>Internt prosjekt "Karrieresenteret" - arbeidsutprøving og arbeidspraksis for tilsette med helseutfordringar. Pilotprosjekt januar april 2024, deretter korrigerer, evaluere og vurdere vidareføring. I dette samarbeidet er det også knytta tettare kontakt med NAV Hjelpemiddelsentral</p>	<p>Auka inkludering i arbeidslivet og auka nærvær - tal tilsette som kjem tilbake i arbeid etter bistand frå Karrieresenteret</p>	<p>PO</p>	<p>2025/Pågår</p>	<p>Kontinuerleg arbeid med opplæring, rettleiing av og bistand til leiarar knytt til tilrettelegging og oppfølging av sjukefråvær. Karrieresenteret blir pilotert frå januar 2024, og evaluering vil bli gjort nær sommaren 2024.</p>
	<p>Nærværarbeid - samordne arbeid knytt til sjukefråværsarbeid, forbetre styrande dokumentasjon, styrke opplæring og bidra til å ta i bruk verktøy for nærværmetodikk</p>	<p>Auka nærvær for tilsette gjennom å jobbe systematisk med oppfølging av arbeidsmiljø og sjukefråvær.</p>	<p>PO bistår, N2-leiar har ansvar for å ta i bruk verktøy</p>	<p>2025/Pågår</p>	
<p>Gjennom tilbakemelding til leiarar er det kome fram at mange arbeidstakarar som ikkje har norsk som morsmål strevar med å forstå e-læringskurs på nynorsk. Dei brukar uforholdsmessig mykje tid og energi for å opparbeide seg obligatorisk kunnskap.</p>	<p>Løfte problemstilling til ansvarlege for utvikling av obligatoriske kurs.</p>	<p>Lik moglegheit til å forstå og gjennomføre obligatoriske e-læringskurs</p>	<p>Seksjon for kompetanseutvikling</p>	<p>2022/Avslutta</p>	<p>Av økonomiske grunnar er det avvist å gjere tilgjengelig kurs på bokmål, i føretak med nynorsk som hovudmål.</p>
<p>Karrieresenteret og nærværarbeidet, samordne tiltak</p>	<p>Tilby leiarar meir hjelp der tilsette har langvarig sjukefråvær og tilsett har problemer med å utføre arbeidet sitt. Gjennom utvida samarbeid med NAV sikre at vi nyttar fleire av dei ulike tiltaka NAV kan tilby. Intern karriereveiledning til tilsette som må ha ny jobb pga. helseutfordringar. I Karrieresenteret skal ein ha oversikt over om kor i føretaket det er behov for nye tilsette og kor ein kan avtale arbeidsutprøving.</p>	<p>Redusere ekstern turn-over gjennom betre tilrettelegging, få oversikt over interne utprøvingplassar og større moglegheit for intern omplassering der tilsett har helsemessige utfordringar med å jobbe i stillinga vedkommande blei tilsett i.</p>	<p>PO/Karrieresenteret</p>	<p>2025/Pågår</p>	<p>Ulike faggrupper i Personal- og organisasjonsavdelinga vil i samarbeid med NAV forbedre oppfølging av tilsette helseutfordringar er til hinder for at dei kan utøve arbeidet sitt.</p>
Muligheter til å kombinere arbeid og familieiv					
<p>Bakgrunn for tiltak (Hva viste undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag?)</p>	<p>Beskrivelse av tiltak (Hvilke tiltak har blitt iverksatt?)</p>	<p>Mål for tiltak (Hvordan vil tiltaket bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?)</p>	<p>Ansvarlig</p>	<p>Frist/Status</p>	<p>Resultat (Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?)</p>
<p>Gjeldande retningslinjer om livsfasepolitikk har hovudfokus på seniorpolitikk.</p>	<p>Retningslinjene bør i større grad omhandle moglegheiter til å kombinere arbeid og familieiv i ulike livsfasar.</p>	<p>Betre tilrettelegging for alle livsfasar</p>	<p>HR</p>	<p>2025/ Nytt tiltak</p>	
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold					
<p>Bakgrunn for tiltak (Hva viste undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag?)</p>	<p>Beskrivelse av tiltak (Hvilke tiltak har blitt iverksatt?)</p>	<p>Mål for tiltak (Hvordan vil tiltaket bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?)</p>	<p>Ansvarlig</p>	<p>Frist/Status</p>	<p>Resultat (Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?)</p>
<p>Etter ei risikokartlegging i 2021 ble det etablert ei partssamansett arbeidsgruppe for vidare kartlegging av risiko for og anbefale tiltak knytt til seksuell trakassering. Det ble tatt utgangspunkt i meldte uønskete hendingar, kartleggingsresultat frå ForBetringsundersøkinga og eksterne kjelder/undersøkingar.</p>	<p>Temaside for seksuell trakassering er eitt av tiltaka som kom på plass i 2022.</p> <p>Undervisning om førebygging og handtering av seksuell trakassering i einingane</p>	<p>Føretaksleiinga vedtok i 2022 tiltaksplan for å hindre seksuell trakassering.</p> <p>Leiarar og tilsette er kjende med kva seksuell trakassering er, korleis dei kan førebygge i arbeidsmiljøet og kva dei skal gjerne dersom nokon blir utsett for dette</p>	<p>HR</p> <p>HR</p>	<p>2022/Avslutta</p> <p>2025/Pågår</p>	<p>I 2022 og 2023 har meldingar om seksuell trakassering auka. Dette kan ha samanheng med auka kunnskap i føretaket om temaet, knytt til tiltak som temasider, undervisning og gjennomgang i einingane. Personal- og organisasjonsavdelinga bistår leiarar i å handtere meldingar om seksuell trakassering. Tiltak retta mot førebygging og handtering blir vidareført.</p>
<p>Kontinuerlig arbeid mot mobbing og trakassering.</p>	<p>Internt kurs som adresserer mobbing og trakassering - "Livet på jobb – kommunikasjon og samhandling"</p>	<p>Auke merksemd blant alle medarbeidarar om at mobbing og trakassering ikkje er akseptabelt, og korleis det skal handterast.</p>	<p>HR</p>	<p>2025/Pågår</p>	
Andre relevante områder (f. eks. arbeidsmiljø)					
<p>Bakgrunn for tiltak (Hva viste undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag?)</p>	<p>Beskrivelse av tiltak (Hvilke tiltak har blitt iverksatt?)</p>	<p>Mål for tiltak (Hvordan vil tiltaket bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?)</p>	<p>Ansvarlig</p>	<p>Frist/Status</p>	<p>Resultat (Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?)</p>
<p>Vi manglar oversikt over i kva omfang føretaket tilbyr praksisplassar og arbeidsutprøving for ikkje-tilsette, som er under oppfølging av NAV. På grunn av dette er det også vanskelig å fastsetje et måltal.</p>	<p>I 2023 fastsetje måltal for kor mange praksisplassar for ikkje-tilsette føretaket skal tilby årleg.</p>	<p>Auke føretaket sitt bidrag med arbeidsinkludering for samfunnet. Tydeliggjere ambisjonane med konkrete måltal.</p>	<p>HR</p>	<p>2025/Pågår</p>	
<p>Ettersom avtaler om praksisplasser og arbeidsutprøving har blitt inngått lokalt i einingane og ikkje sentralisert i HR, har det vore vanskelig å få oversikt over kor mange plassar/utprøvingar føretaket har inngått avtale om.</p>	<p>I 2023 utarbeide måtar å rapportere aktivitet på.</p>	<p>Få oversikt over tal praksisplassar/arbeidsutprøvingar som blir gjort i føretaket slik at det blir mogleg å rapportere på det.</p>	<p>HR</p>	<p>2025/Pågår</p>	<p>Eit internt Karrieresenter er oppretta i Personal- og organisasjonsavdelinga. Prosjektet med å få i gang senteret starta i september 2023. NAV er representert i prosjektgruppa og i styringsgruppa. I januar-april 2024 pågår pilot med Karrieresenter-tjenester til Hospitaldrift. Planlagt utviding til heile føretaket når pilotperioden er over. Overlevering til ordinær drift er planlagt for 1. kvartal 2025.</p>
<p>Arbeidet med arbeidsinkludering er spredt rundt i føretaket og følgjer ikkje ein bestemt mal/systematikk.</p>	<p>I 2023 planlegge korleis føretaket skal organisere arbeidet med arbeidsinkludering, og i 2024 sette i verk dette arbeidet.</p>	<p>Få til eit godt og systematisk arbeid med inkludering slik at vi kan få til ein auke i antallet vi kan tilby jobb eller opplæring.</p>	<p>HR</p>	<p>2025/Pågår</p>	

Samarbeidet med NAV og inkluderingsbedrifter styres litt "fra dag til dag" og det er behov for å få dette i fastare former, kor ein også kan ha fokus på forbetringar i samarbeidet og å forstå kvarandre sine rammebetingelsar.	Lage samarbeidsavtalar med NAV med omsyn til arbeidsinkludering og inkluderande rekruttering (ordinære rekrutteringar)	Lage samarbeidsavtale med NAV	HR	2023/Avslutta	Samarbeidsavtale inngått juli 2023.
Fra ForBetringsundersøkelsen kom det fram behov for merksemd retta mot førebygging av rasisme	Ta med tema om rasisme i foredraget "Ny i jobben".	Auke medarbeidarar sin bevisstheit rundt rasistiske/stigmatiserande ytringar.	HR	2022/Avslutta	Temaet "mot rasisme/auke tolleranse" er implementert i foredraget "Ny i jobben"
Pride markering i føretaket	Lage retningslinje for korleis Pride skal markerast i føretaket	Få tydelege rammer rundt Pride-markeringa.	HR	2025/Nytt	
Internasjonal uke	Arrangere ei internasjonal veke i samband med FN-dagen 25. oktober	Setje lys på at vi har mange etnisitetar i føretaket og få positivt omtale av dette.	HR/Kommunikasjonsavdelinga/Hospital-drift Matforsyning	2025/Nytt	
LIM-arbeidet er ikke tilstrekkelig kjent i sykehuset	Revidere EK-retningslinje for LIM-arbeidet	Sikre at vi oppfyller både rapporterings- og aktivitetsplikta og at LIM-arbeidet blir plassert i linja og, i tillegg til overordna hos HR.	HR	2024/Nytt	
Organisering av LIM-gruppa og arbeidet	Evaluerer og korrigerer samansetting og mandat til LIM-gruppa	Det må være fleire som følgjer opp aktivitetsplikta og som kan gjennomføre/drive tiltaka.	HR	2024/Nytt	
LIM-arbeidet blei i 2021 organisert som ei stabsoppgåve for å levere likestillingsutgreininga. Aktivitetsplikta som følgjer krev ei større involvering.	Tydeleggjere ansvar for likestillingsarbeid og likestillingsresultater i leiarpøplæringa	Hovudarbeidet for likestilling, inkludering og mangfold skjer i einingane. Det må tydeleggjerast at dette LIM-arbeidet ikkje berre er ein stabsoppgåve.	HR	2024/i arbeid	Det er starta arbeid med å lage eiga EK-rutine for LIM-arbeidet.



