

Likestillingsredegjørelse 2024

Innholdsfortegnelse

- 2 Mangfold, likestilling og inkludering
- 3 Kartlegging av likestilling mellom kjønnene
- 7 Vårt arbeid med likestilling og diskriminering
- 10 Mål og tiltak for 2025



Mangfold, likestilling og inkludering

Norsk helsenett jobber målrettet med å fremme likestilling og å hindre diskriminering. Dette innebærer at vi ivaretar våre ansatte og tilrettelegger for økt mangfold i virksomheten.

I likestillingsredegjørelsen viser vi til vårt arbeid med mangfold, likestilling og inkludering, og utviklingen for likestilling i Norsk helsenett.

Like muligheter og rettigheter

I Norsk helsenett jobber vi for at alle skal ha like muligheter og rettigheter. Alle skal sikres faglig utvikling og personlig vekst, og ansatte skal oppleve at de både får og kan ta ansvar. Det er nulltoleranse for alle former for trakassering, og alle skal behandle hverandre med respekt. Alle skal enkelt kunne melde fra om uønsket adferd, uten å frykte for at det skal påvirke deres arbeidsforhold.

Tydelige mål og tiltak

Vi setter tydelige mål og tiltak for arbeidet med likestilling og inkludering, og dette er forankret i toppledelsen. Kontinuerlig læring og forbedring er også viktig for oss, og vi gjør tilpasninger ved behov.

Arbeidet er forankret i våre styrende dokumenter, som etiske retningslinjer og instruks for administrerende direktør. Mangfold, likestilling og inkludering er også en integrert del av arbeidet vårt med bærekraft.

HR holder i utarbeidelsen av likestillingsredegjørelsen og strukturerer arbeidet med å undersøke og kartlegge på virksomhetsnivå. Arbeidet med å avdekke svakheter, iverksette tiltak og vurdere resultater gjøres i samarbeid med tillitsvalgte og linjen. Vi er i kontinuerlig dialog med tillitsvalgte, som ble involvert i evalueringen av fjoråret og diskusjoner om risiko og fokusområder for 2025.

Kilder til innsikt

I arbeidet med mangfold, likestilling og inkludering har vi mange kilder til innsikt. Som dialogmøtene med tillitsvalgte fra syv fagforeninger annenhver uke og eventuelle partsamarbeid. Arbeidsmiljøutvalget (AMU) som har møter fire ganger i året og verneombud som blant annet har årlige verneunder på hver kontorlokasjon. Vi har også regelmessig medarbeiderundersøkelser eller andre interne undersøkelser på relevant tematikk. I tillegg har vi tertialmøter, løpende tilbakemeldinger og ikke minst erfaringer. Det er også mye relevant forskning og statistikk.



Foto: Esben Johansen / Norsk helsenett

En mangfoldig arbeidsplass

Vi ser på **mangfold** som en samlebetegnelse som brukes for å beskrive våre menneskelige forskjeller. **Likestilling** handler om å sikre at alle har like rettigheter og muligheter uavhengig av våre forskjeller. **Inkludering** handler om å skape et arbeidsmiljø hvor alle opplever tilhørighet, kan være seg selv og delta ut fra egne forutsetninger.

En mangfoldig arbeidsplass består av mennesker med ulik kulturell bakgrunn, etnisitet, språk, tro, kjønn

og kjønnsidentitet, seksuell orientering, alder, funksjonsvariasjon, bakgrunn, erfaring, personlighet, tankesett og verdier.

For å utløse verdien av mangfold må vi **bry oss, være nysgjerrig og ha driv**. Det handler om å akseptere, forstå og verdsette menneskene rundt oss og lytte til ulike perspektiver og meninger. Vi må se ulikheter som en styrke, og å ha driv for å sikre at disse bidrar til mer innovasjon, læring og verdiskapning.

Kartlegging av likestilling mellom kjønnene

Norsk helsenett har gjennomført en kartlegging av kjønnsbalanse totalt i virksomheten, blant midlertidige ansatte og blant ansatte i deltidsstillinger. Vi har kartlagt gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn. Vi har også kartlagt kjønnsforskjeller i rekruttering, sykefravær og fravær knyttet til barns sykdom og lønnsforskjeller mellom kjønnene.

Overordnet har vi en liten endring i kjønnsbalanse på virksomhetsnivå fra i fjor, fra 37 prosent til 36 prosent kvinner. Vi ansatte flere menn enn kvinner, samtidig er det flere menn som sluttet i løpet av 2024. Vi har også økt bruk av det tredje kjønn.

Kjønnsbalansen varierer i de forskjellige divisjonene, og samsvarer med hvor andelen tekniske stillinger er høyest. Vi har en andel på 70 prosent kvinner i stab, og ca. 14 prosent kvinner i divisjon applikasjons- og plattformtjenester og divisjon sikkerhet.

Divisjonene er ansvarlig for å sette mål for økt mangfold basert på egen situasjon, og HR vil bidra til at vi er koordinert på tvers av divisjonene.

Ledelsen

Norsk helsenett har i lengere tid hatt et mål om kjønnsbalanse i lederstillinger. Vi er på god vei mot målet med en kvinneandel på 42 til 50 prosent på de ulike ledernivåene. Fra 2023 til 2024 har andelen kvinner på seksjonsledernivå blitt redusert med to prosentpoeng. Det er ingen endring på kjønnsbalanse på avdelingsdirektørnivå og for toppledelsen.

Midlertidig ansatte

14 ansatte hadde midlertidig stilling hos oss i 2024, hvorav fire fikk fast ansettelse i løpet av året. Fra 2023 til 2024 har antall ansatte med midlertidig stilling økt med fire. Kvinneandelen er redusert med 13 prosentpoeng fra 2023.

Ansettelse i midlertidige stillinger vurderes i hvert enkelt tilfelle, og vi er bevisste at bruk skal være begrenset. De som ansettes midlertidig er enten ansatt i vikariat eller på grunn av

Alle ansatte:



Kvinneandelen er redusert med ett prosentpoeng fra 2023.

Toppledelsen:



Ingen endring fra 2023.

Deltidsansatte:



Kvinneandelen er redusert med tre prosentpoeng fra 2023.

Avdelingsdirektører:



Ingen endring fra 2023.

Midlertidig ansatte:



Kvinneandelen er redusert med 13 prosentpoeng fra 2023.

Seksjonsledere:



Kvinneandelen er redusert med to prosentpoeng fra 2023.

arbeid av midlertidig karakter. De midlertidige stillingene i 2024 har i hovedsak vært i administrative roller, hvor vi har en høy andel kvinner.

Lærlingene er ikke tatt med i oversikten over midlertidige ansatte. Vi har gjennom året hatt 17 lærlinger, fordelt på 18% kvinner og 82% menn. Lærefag er innen dataelektronikk, IT-utvikler, IT-drift og service- og administrasjonsfaget.

Deltidsansatte

Det er ansatte som selv ønsker eller har behov for å ha en redusert stilling som har deltidsstilling hos oss. De 38 ansatte med redusert stillingsprosent gjennom 2024 hos oss er grunnet avtafefestet pensjon, arbeidsavklaringspenger, delvis uførhet eller fordi ansatte selv ønsker det. Sammenlignet med 2023 har andelen kvinner i deltidsstillinger blitt redusert med tre prosentpoeng. Uføreandel i Norsk helsenett er på 2,42%.

Vi har i tillegg studenter på timelønn som jobber ved siden av studiene og sommerstudenter.

Foreldrepermisjon

Kvinner tar ut litt i overkant av 16 uker og menn 12 uker. Reelt uttak i antall uker av foreldrepermisjon vil trolig være høyere, siden tallene er beregnet ut fra kalenderår. Det er betraktelig lavere for kvinner sammenlignet med 2023, og stabilt for menn.

Norsk helsenett legger til rette for at begge foreldre skal kunne ta ut så mye permisjon som

de ønsker innenfor sine kvoter. Ansatte får full lønn ved uttak av foreldrepermisjon. Far/medmor, adoptivforeldre og fosterforeldre får full lønn ved omsorgspermisjon, og mor får inntil to timer ammefri per dag med lønn i barnets første og andre leveår.

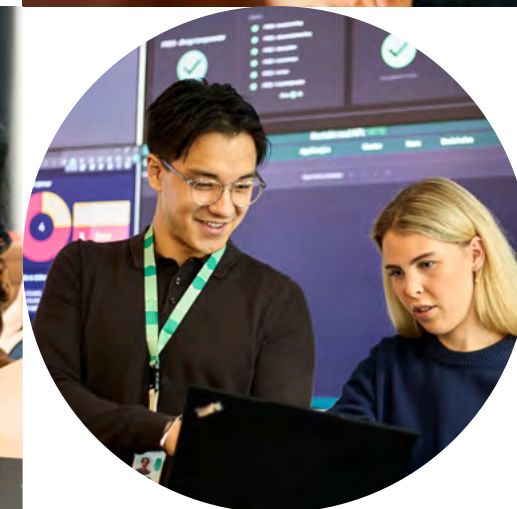
Fravær grunnet sykt barn

Av totalt antall egenmeldinger på grunn av sykt barn har menn og kvinner omtrent likt fravær. I gjennomsnitt har menn 3,7 dager og kvinner 3,5 dager med fravær. Ved barns sykdom deler av dagen innvilger Norsk helsenett velferdspermisjon. Det er også tilnærmet lik bruk av syk del av dag ved barns sykdom for menn og kvinner. I Norsk helsenett har 29 prosent av menn (179 ansatte) og 39 prosent av kvinner (136 ansatte) ett eller flere barn under 12 år.

Kjønnsforskjeller i sykefravær

Det er en kjønnsforskjell i sykefraværet, og kvinner ligger høyere enn menn. Sykefravær øker også med alder. Vi så nærmere på mulige årsaker for kjønns- og aldersforskjeller i sykefravær i 2024, men fant ingen tydelig forklaring på hvorfor kvinner er mer sykemeldt enn menn. Graviditet kan forklare noe av forskjellen, men utgjør ikke en stor andel.

Det er liten forskjell i egenmeldt sykefravær for menn og kvinner, men betydelig forskjell i legemeldt sykefravær. Kvinner er i snitt syke lengere enn menn. Sykefraværet for kvinner har blitt redusert med 2,46 prosentpoeng fra 2022 til 2023, og holdt seg stabilt for 2024.





Kjønnsforskjeller i rekruttering

I 2024 gjorde vi 212 ansettelses, som også inkluderer sommerstudenter og studenter som starter hos oss etter sommeren i 2025¹.

Av disse er 60 prosent menn, 31 prosent kvinner, 1 prosent ikke binær/ønsker ikke svare og 8 prosent ukjent.

I 2024 mottok vi totalt 6057 søknader i 162 rekrutteringsprosesser for 260 stillinger. 44 prosent av stillingene var i stillingskategorien utvikler og 23 prosent innen IT-drift, kategorier hvor vi får flest mannlige søkere. I stillingskategorien utvikler/systemutvikler er 80 prosent av ansatte menn. Vi har også

høyest andel menn i stillingskategoriene kundekonsulent, systemingeniør og senior systemingeniør.

145 nye medarbeidere startet hos oss i 2024, og deler av disse ansettelsene ble gjort i 2023. Av disse er 68 prosent menn og 32 prosent kvinner. Både i Tromsø og Trondheim ansetter vi betydelige flere menn enn kvinner, og andelen menn utgjør 74 prosent i Trondheim og 81 prosent i Tromsø. Av de 63 som sluttet i Norsk helsenett i løpet av 2024, er 42 prosent kvinner og 58 prosent menn. Flest kvinner sluttet i Oslo, hvor kvinneandelen også er høyest med 46 prosent.

Tall fra rekrutteringssystem

	Menn		Kvinner		Ikke binære/ønsker ikke å svare		Ukjent ²	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Søkere	3679	60,7 %	1972	32,6 %	40	0,7 %	366	6 %
Ansatt	128	60,4 %	65	30,7 %	2	1 %	17	8 %

¹ Det er ikke 212 nye medarbeidere, men 212 ansettelses. For eksempel er noen av ansettelsene intern rekruttering og andre har først blitt ansatt i engasjement før de fikk fast stilling.

² Vi mangler kjønn på flere søkere i rekrutteringssystemet fordi kandidatene aktivt må godkjenne at vi kan beholde opplysninger ¹² måneder etter de søkte til oss. Vi jobber med leverandøren på å sikre at vi kan beholde innsikten til rapportering.

I 2024 mottok vi totalt 6057 søknader i 162 rekrutteringsprosesser for 260 stillinger.



Lønnsforskjeller

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer

	Menn		Kvinner		Kvinnens andel av menns lønn i prosent
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Prosent
Totalt	625	64 %	351	36 %	103,9 %
Direktører*	6	55 %	5	45 %	96,8 %
Avdelingsdirektører	6	50 %	6	50 %	103,4 %
Seksjonsledere	32	55 %	26	45 %	97,6 %
Ansatte	580	65 %	314	35 %	102,6 %
Rådgivere	32	48 %	35	52 %	102,3 %
Senior rådgivere	65	49 %	69	51 %	100,2 %
Kundekonsulent	24	86 %	4	14 %	112,5 %
Kundeansvarlig	6	50 %	6	50 %	94,3 %
Utvikler/ systemutvikler	82	80 %	21	20 %	99,6 %
Senioringeniør	78	91 %	8	9 %	91 %
Senior systemingeniør	70	96 %	3	4 %	98,9 %

*toppleidelsen uten administrerende direktør

Tabellen til venstre viser kun lønnsforskjeller i grunnlønn. Ytelser utover grunnlønn som trening, forsikringer, telefon og telefonabonnement er like for alle faste ansatte med unntak av studenter som jobber deltid. Det er kun uregelmessige tillegg som overtid, vakttillegg og skifttillegg som kan påvirke lønnsforskjellene for medarbeidere. Menn jobber i gjennomsnitt mer overtid (46,74 timer) enn kvinner (33,59 timer). Det samsvarer med at det er flere menn i beredskapsvaktordninger som fører til mer overtid.

Norsk helsenett praktiserer individuell avlønning, og hovedkriteriene for lønnsfastsettelse er formalkompetanse, realkompetanse og markedshensyn, samt kriterier fastsatt i våre overenskomster med fagforeningene. Lønnsutviklingen skal i tillegg stå i forhold til erfaring og prestasjon, samt stillingens ansvars- og arbeidsområde. Det legges særlig vekt på å forhindre lønnskjevheter mellom kjønn. For timelønnede studenter er

det faste satser basert på utdanningsnivå og erfaring.

I 2024 ble et partssamarbeid gjennomført for å se på prosessen for lønnsfastsettelse i Norsk helsenett. Hensikten var å dokumentere en forutsigbar og objektiv prosess for lønnsfastsettelse. Partssamarbeidet resulterte i nye vurderingskriterier og prinsipper for lønnsfastsettelse.



Vårt arbeid med likestilling og diskriminering

Norsk helsenett definerte seks mål og tiltak for 2024 som har vært styrende for hva vi har prioritert gjennom året, med noen justeringer underveis.

Vi har vurdert risiko med utgangspunkt i områdene definert i aktivitets- og redegjøringsplikten. For 2025 har vi definert tre overordnede mål, hvor ett handler om å jobbe for økt mangfold og de to andre handler om inkludering. Mål og tiltak er definert med utgangspunkt i risikovurderingen.

Mangfold og inkludering i 2024

For å sikre at vi har **inkluderende ledelse – og rekruttering** har vi kartlagt risiko – og forbedringsmuligheter ved rekrutteringsprosessen. I prosessen fikk vi bistand fra eksterne fagpersoner innen mangfold og inkludering, og arbeidet besto i hovedsak av kartlegging og en workshop. Arbeidet resulterte i flere tiltak som er definert og påbegynt. For eksempel definere språkkrav for stillinger i henhold til det felles europeiske rammeverket for språk. Vi jobber mye med krav og språk i stillingsannonser. Økt bruk av tilgjengelig funksjonalitet i rekrutteringssystemet er også vurdert som et viktig tiltak, hvor vi blant annet kan gå bort fra søknadsbrev, og heller stille konkrete spørsmål knyttet til den aktuelle stillingen. Vi har også

lært opp ledere på tema inkluderende ledelse – og rekruttering.

For å sikre **økt kjennskap og trygghet til varslingsrutine**, har vi hatt opplæring av HR, tillitsvalgte og ledere om varsling og varslingsrutine. Vi har også revidert rutinen og gjort endringer på tekst og struktur for å tydeliggjøre rutinen og sikre overenstemmelse med lovverk, samt laget nytt skjema for varsling. Varslingsrutinene er tilgjengelige på forsiden av intranett. For å øke kjennskap til de **etiske retningslinjene** ble blant annet struktur og språk betydelig endret, og vi endret layout for å øke leservennlighet. Her har vi også hatt lederopplæring med dilemmatrening. Etiske retningslinjer og varslingsrutine er også satt som fast tema på nyansattsamling.

For å sikre **tilhørighet** for våre ansatte er lokasjonsfadder en del av rutinen for nyansatte som har leder på en annen kontorlokasjon. Kvinnedagen, Pride, verdensdagen for psykisk helse og FN-dagen for personer med nedsatt funksjonsevne ble også markert for

alle ansatte. Norsk helsenett var også en av bidragsyterne til datadugnaden til Oslo Pride og Equality Check som hadde mål om å skape en økt forståelse av hvordan skeive har det på arbeidsplassen i Norge.

PowerPoint-mal ble oppdatert med mer fargerike grafer – med god kontrast, som et steg på veien mot å **sikre likeverdig tilgang**, fjerne barrierer og tilrettelegging ved individuelle behov. Vi arbeider også for at universell utforming er en bedre spesifisert del av kravspesifikasjonene for anskaffelser av IKT-tjenester og produkter til Norsk helsenett. Team Universell utforming har regelmessig opplæring og veiledning for ulike deler av virksomheten, blant annet for å bedre kvalitet i kravspesifikasjoner og for å øke bestillerkompetansen.

Norsk helsenett var også en av bidragsyterne til datadugnaden til Oslo Pride og Equality Check som hadde mål om å skape en økt forståelse av hvordan skeive har det på arbeidsplassen i Norge.

For å sikre en **mangfoldig sammensatt ansattgruppe** definerer divisjonene egne mål for økt mangfold basert på egen situasjon. Divisjonen med lavest andel kvinner har hatt en strategisk satsning på å øke andelen kvinnelige medarbeidere over en toårs-periode med fem prosent. De har økt med litt over to prosent det siste året – og iverksatt flere tiltak som å bli sponsor for Tenktech-dagene og samarbeidspartner med Ada-nettverket ved NTNU.

Vi har også jobbet med å sikre god medarbeideroppfølging utover definerte tiltak. For eksempel har vi utarbeidet og iverksatt flere støtteverktøy i HR-systemet, både for sykefraværsoppfølging og medarbeidersamtaler. Gjennom et partssamarbeid ble også nye vurderingskriterier definert.

Risiko

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv (arbeid og fritidsbalanse)

Hos oss ønsker vi at alle ansatte skal oppleve en god balanse mellom jobb og fritid. Vi har fleksible arbeidsordninger som fleksitid, kjernetid fra 9 – 15, mulighet for å jobbe fra et godt tilrettelagt hjemmekontor, og mulighet for velferdspermisjoner. Norsk helsenett følger bestemmelsene i IA-avtalen som gir ansatte rett til utvidet antall egenmeldinger. I tillegg innvilges «syk del av dag» og «sykt barn (0 – 12 år) del av dag» som velferdspermisjon. Vi følger opp overtidbruk med ledelsen og tillitsvalgte regelmessig.

Medarbeiderundersøkelsen viser at ansatte vanligvis opplever en god balanse mellom arbeidsliv og fritid. Noen ansatte oppga å ha hatt arbeidsrelatert sykefravær hvor oppgavebelastning eller andre krav til arbeidet er årsakene til fraværet. Norsk helsenett oppretter et kontor i Moss. Ansatte som ønsker å bytte kontorsted til Moss, kan i samråd med leder få innvilget dette. Flere som har hatt lang pendlereise får nå muligheten til å ha kontorsted med kortere reisevei. Ved årsskifte 2025-2026 bytter vi også kontorsted i Oslo fra Skøyen til Grünerløkka, som endrer reiseruten til kontoret for de ansatte. Noen ansatte får økt reisetid, og kan oppleve økt utfordringer med mulighet til å kombinere arbeid og familieliv.

Rekruttering

Som en IT-bedrift har vi også en høy andel tekniske stillinger, hvor flest menn søker. Vi jobber

målrettet for å øke kvinneandelen for tekniske stillinger. Dette gjør vi blant annet gjennom våre employer branding-aktiviteter og vi er bevisst på tekst og beskrivelser i stillingsannonser. Vi søker også kun etter heltidsstillinger, selv om vi tilbyr tilrettelegging med redusert arbeidstid for de som har behov for det. Det kan utelukke kvalifiserte søkere med behov for redusert arbeidstid.

Norsk helsenett leverer infrastruktur og forvalter informasjon med strenge krav til sikkerhet, og selskapet er underlagt sikkerhetsloven. For noen roller vil krav til sikkerhet veies tyngre enn mangfold i valget mellom flere kandidater. Det er for eksempel viktig at vurderinger om sikkerhetshensyn for ulike roller gjøres i forkant av en stillingsutlysning. Her har vi et tett samarbeid mellom HR og sikkerhetsmiljøet.

Vi har en målsetting om å ha en inkluderende og rettferdig rekrutteringsprosess, og hadde i fjor en gjennomgang av prosessen med bistand fra eksterne rådgivere på mangfold og funksjonsnedsettelse. Vi jobber med å iverksette tiltak definert ut ifra identifisert risiko fra rekrutteringsprosessen som ble beskrevet under høydepunkter fra 2024. Eksempel på dette er å tydeliggjøre krav til norskkunnskaper i stillingsannonsene våre og tydeliggjøre informasjon om muligheter for tilrettelegging.

Lønns- og arbeidsvilkår

Vi har individuell avlønning, som skal gjøres i henhold til objektive kriterier som sikrer at vi har en rettferdig lønnsprosess. I fjor gjennomførte vi et partssamarbeid for å se på prosessen for



lønnsfastsettelse. Hensikten med partssamarbeidet var å dokumentere en forutsigbar og objektiv prosess. Fra og med 2025 skal alle ansatte skal få tilbud om en vurderingssamtale med sin leder i forkant av lønnsoppgjøret. Et støtteverktøy for vurderingssamtalene er utarbeidet i HR-systemet.

Ledere har et ansvar for å forhindre lønnskjevheter. Det gjennomføres opplæring for ledere før hvert lønnsoppgjør om vurderingene og prosessen. Ledere har også en oversikt over lønn for sine ansatte i vårt HR-system. Vi skal lage en oversikt på lønnsnivå på ulike typer stillinger på tvers av virksomheten, for å ha en referanseramme som kan benyttes ved lønnsfastsettelse og lønnsjusteringer.

Utviklingsmuligheter

Vi har en bredde med ulike fagområder i virksomheten, og derfor ingen definerte karrierestiger. For å fremme intern mobilitet, lyser vi ut alle stillinger internt og informerer alle ansatte ved stillingsutlysninger. Det er ingen oversikt over utviklingsmuligheter på tvers av virksomheten utover stillingsutlysninger. Kompetanseutvikling er et delt ansvar mellom ledere og ansatte. En-til-en, vurderingssamtaler og medarbeidersamtaler er viktig arenaer for å fremme utviklingsbehov – og identifisere kompetansegap vi må dekke. Vi setter av midler til kurs og kompetanseheving og betaler videreutdanning for ansatte som søker og får det innvilget.

Tilrettelegging

Vi tror på individuelle tilpasninger basert på behov i medarbeideroppfølging. Det kan være ved ulike livsfaser, hendelser på hjemmebane eller andre ting som kan påvirke den ansatte. Kontinuerlig arbeid med å sikre likeverdig tilgang og fjerne barrierer er også en målsetting.

Kontorlokalene er universelt utformet ut fra gjeldende tekniske krav ved byggets byggeår og byggetekniske forskrifter (TEK10 og TEK 17). Oppgradering av tilgjengeligheten utover de tekniske kravene vurderes etter ansattes behov. Arbeidsplassene på våre kontorer deles innenfor definerte hjemmebaser, og de er universelt utformet med blant annet hev/senk pult. IKT brukerstøtte kan bistå med tilrettelagt programvare eller IKT utstyr, og kontordrift kan bistå med HMS-utstyr eller spesiell kontorstol. Deling av kontorplasser innebærer at personlig utstyr må ryddes bort etter endt arbeidsdag. Kontorene er tilrettelagt med hvilerom som kan benyttes ved behov for hvile eller for eksempel bønn. Vi har kjønnsnøytrale toalettfasiliteter på alle lokasjoner, men ikke i hver etasje. For arrangementer utenfor kontorlokalene vurderer vi tilgjengelighet og kartlegger behov for tilrettelegging.

Hindre trakassering

Arbeidsmiljøet i Norsk helsenett skal være trygt og inkluderende, og det er et felles ansvar. Vi har nulltoleranse for alle former for diskriminering, trakassering, mobbing og overgrep, og oppfordrer alle ansatte til å varsle

om de opplever eller er vitne til slike hendelser. Medarbeiderundersøkelsen gjennomført høsten 2024 viser at enkelte kolleger har opplevd hendelser som ikke er i tråd med våre etiske retningslinjer. Resultatene ble fulgt opp på virksomhetsnivå høsten 2024, med HR og representanter fra ulike deler av virksomheten. Vi jobber for at alle skal oppleve det som trygt

å varsle, og ha kjennskap til varslingsrutine. Refleksjon og bevisstgjøring knyttet til våre etiske retningslinjer er noe HR har regelmessig med ledere. Vi ser et behov for å legge mer til rette for tilsvarende refleksjon og bevisstgjøring ut i virksomheten, utover nyansattsamling.

Medarbeiderundersøkelsen viser at ansatte vanligvis opplever en god balanse mellom arbeidsliv og fritid.

Mål og tiltak for 2025

Vi tilrettelegger for økt mangfold i alle deler av organisasjonen

› Kjønnsbalanse på alle ledernivå

› Flere kvinnelige lærlinger innenfor IT-fagene

› Divisjonene definerer egne mål for økt mangfold basert på egen situasjon. For eksempel at divisjonen med lavere andel kvinner skal øke kvinneandelen med 5 prosent innen 2026

› Fremme arbeidsinkludering for å styrke mulighetene for å komme tilbake i arbeid, for personer som har falt utenfor arbeidslivet

Tiltak:

› Iverksette tiltak i rekrutteringsprosessen identifisert i fjor for å sikre en inkluderende og rettferdig rekruttering

› Målrettet employer branding som bidra til at vi tiltrekker og rekrutterer flere kvinner innen IT-drift og utvikling, som å være sponsor på Tenk Tech dagene og bidra på arrangementer med Ada nettverket ved NTNU

› Tilby arbeidsforberedende trening (ATF) ved alle lokasjoner/ i alle divisjoner

› Pilotere utlysning av stillinger via stillingsportalen til Includ for å øke andelen søkere med funksjonsmangfold

› Tydelig definerte tiltak for å sikre ivaretagelse av personssikkerhet i rekrutteringsprosessen med gjennomføring av bakgrunnsjekk og sikkerhetsintervju for kritiske stillinger

Vi har et trygt og inkluderende arbeidsmiljø der ulike perspektiver og erfaringer blir verdsatt

En inkluderende arbeidsplass er summen av alle ansattes holdninger og atferd. Vi må jobbe med refleksjon og bevisstgjøring om atferden vi forventer i etiske retningslinjer, og å sikre at alle skal oppleve det som trygt å melde fra om uønsket adferd.

Tiltak:

› Ha fire mangfoldsmarkeringer for alle ansatte for å skape bevissthet og refleksjon rundt ulike perspektiver, erfaringer og problemstillinger, og bygge tilhørighet

› Synliggjøre tema vi trener på i lederutviklingsfora – og sikre at vi bredder ut viktige tema til hele virksomheten. For eksempel tilbakemeldingskultur – og ytringsklima

› Fortsette med regelmessig dilemmatrening for ledere og legge til rette for dilemmatrening og refleksjon for medarbeidere

› Vi jobber kontinuerlig med å sikre likeverdig tilgang og fjerne barrierer. I år er for eksempel utforming av nye kontorlokaler i Oslo – og Moss viktig

› Ta i bruk av pulsmålingsverktøy for å sikre hyppigere måling av medarbeideres trivsel og engasjement

Vi har medarbeideroppfølging tilpasset våre ansatte og organisering

I år vil vi blant annet se på hvordan vi kan synliggjøre utviklingsmuligheter på tvers av Norsk helsenett og jobbe videre med å sikre at vi har rettferdig lønn og gode prosesser rundt lønnsfastsettelse.

Tiltak:

› Ta i bruk samtaleverktøy for vurderingssamtaler mellom leder og ansatte, som ble utarbeidet basert på nye vurderingskriterer

› Kartlegge praksis for lønnsfastsettelse

› Utarbeide en lønnsversikt som støtteverktøy for ledere ved lønnsfastsettelse og lønnsjustering

› Synliggjøre utviklingsmuligheter på tvers av Norsk helsenett

› Partssamarbeid om livsfasepolitikk

