

FRÅSEGN OM LIKESTILLING, INKLUDERING OG MANGFALD (LIM) 2024

(Fråsegn frå føretaka i Helse Vest)

Sjukehusapoteka Vest (heretter SAV) arbeider aktivt og målretta for å fremje føremålet i lova innanfor vår verksemd. Aktivitetane omfattar blant anna rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremjing, utvikling/opplæring, tilrettelegging, kombinasjon av arbeid og familieliv, trygging mot trakassering og kjønnsbasert vald, samt andre relevante tilhøve.

SAV vektlegg, innanfor gjeldande lov og avtaleverk, likebehandling ved rekruttering, og arbeider med likestilling i føretaket gjennom lønn, arbeidstidsplanlegging, kompetanseutvikling og karrierebygging, uavhengig av kjønn, etnisk bakgrunn, religion, livssyn, funksjonsnedsetjing, seksuell orientering, kjønnsidentitet, alder eller andre vesentlege tilhøve ved ein person. Føretaket legg gjeldande reglar for svangerskap, permisjon ved fødsel eller adopsjon og omsorgsoppgåver til grunn for verksemda.

Likestillings- og diskrimineringsarbeid er forankra i føretaket sine ulike strategiar, verktøy, undervisning, retningslinjer/rutinar og er elles inkludert i personalpolitikken. Det er eit mål å nå ei balansert alders- og kjønnsamansetjing og å rekruttere kvalifiserte personar med innvandrarbakgrunn.

Dersom ein tar i bruk mellombels stillingar utan utlysing og deltid, blir dette drøfta med fagforeiningane og vernetenesta i kvart høve. Bruk av deltid og mellombels stillingar i føretaket vert drøfta ein gong i året, i 2024 var det 06.03.24.

Område ein har hatt merksemd på når det gjeld mangfald og inkludering i SAV i 2024:

- likestilling og mangfald for leiarar på alle nivå, og høg kompetanse om alle former for diskriminering
- tiltak for å auke mangfaldet i arbeidet med rekruttering
- nulltoleranse for mobbing, trakassering og diskriminering
- likeverdige arbeids-, trivsels- og utviklingsføresetnader for både kvinner og menn, og det å fremje ei meir lik fordeling av begge kjønn i leiarstillingar og elles innan alle faggrupper og på ulike nivå i organisasjonen
- hindre at medarbeidarane i føretaket med helseplager fell ut av arbeidsmiljøet
- bruke seniorpolitikken med mål om å auke pensjonsalderen

Om aktivitet og plikt til utgreiing

Alle arbeidsgjevarar, utan omsyn til storleik, har i samsvar med likestilling- og diskrimineringslova paragraf 26 plikt til å jobbe aktivt for å fremje likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Heilt kort betyr dette at arbeidsgjevar skal setje mål, setje i verk tiltak basert på måla og ha ein plan for når og korleis tiltaka skal utførast. Plikta skal vere tilpassa organisasjonen sin art og storleik.

Arbeidsgjevar skal greie ut for korleis ein oppfyller aktivitetsplikten. Følgjande tema skal vere ein del av utgreiinga:

- rekruttering
- lønns- og arbeidstilhøve
- forfremjing
- moglegheit for utvikling og opplæring
- leggje til rette for spesielle behov

- balanse mellom arbeidsliv og familie

Kvart år skal verksemda kartleggje og greie ut om

- kjønnsbalanse i verksemda (tal på kvinner og menn)
- del menn og kvinner som er mellombels tilsette (tal eller prosent)
- del menn og kvinner som er tilsette i deltidstillingar (tal eller prosent)
- gjennomsnittleg tal på veker foreldrepermisjon for menn og kvinner (rekna om til heile veker)

Verksemda skal minimum annakvart år kartleggje og greie ut om

- ulikskap i lønn mellom kvinner og menn (kroner eller prosent)
- fordeling av kjønn på ulike stillingsnivå/grupper
- tilsette som jobbar ufrivillig deltid (kvinner og menn)

Del 1 Kjønnsligestilling - lønn og deltid

Lønnspolitikk

Lønn er eit viktig verkemiddel for å sikre at SAV har tilstrekkeleg og rett kompetanse for å nå våre mål. Føretaket har i samarbeid med fagforeiningane utarbeidd ein eigen lønnspolitikk, nedfelt i B-delsoverenskomstane (= tariffavtalane i SAV).

«Overordna personalpolitikk fastslår at SAV bruker lønn aktivt som virkemiddel for å skape resultat og oppnå viktige og prioriterte målsettinger på kort og lang sikt. Videre ønsker vi å bruke lønn til å stimulere til å rekruttere og beholde nødvendig kompetanse og gode medarbeidere. Lønn er kompensasjon for arbeid og ansvar, og skal gjenspeile en stillings oppgaver, ansvar, kompetansekrav og den ansattes jobbutførelse. Hovedarena for lønnsfastsettelse er tilsetjing i stilling, i tråd med bestemmelser i tariffavtaler. Lønnsutvikling i stillingen skjer i all hovudsak på bakgrunn av årlige sentrale og lokale forhandlingar.»

Lik lønn for likt arbeid, uavhengig av kjønn og etnisk bakgrunn, skal danne grunnlaget for vår lønnspolitikk. Det skal samstundes vere mogeleg med individuell ulikskap, men slik ulikskap bør i størst mogeleg grad vere grunna i objektive og kjente kriterium.

Lønnsstatistikk

Fastsetjing av lønn skal skje ved tilsetjing i stilling. Utvikling av lønn etter dette skjer hovudsakleg på bakgrunn av årlege sentrale og lokale forhandlingar.

Utbetaling av lønn skjer ut frå tariffavtalar med Norges Farmaceutiske Forening, Farmasiforbundet/Parat og Fagforbundet. Kartlegging av lønn (grunnlønn og faste tillegg) på individ- og kjønnsnivå blir gjennomført éin gong i året, i samband med lokale forhandlingar.¹

Tal på medarbeidarar fordelt på kvinner og menn

Apotekbransjen er ein kvinnedominert bransje. Dei to største yrkesgruppene i SAV er farmasøytar og apotekteknikarar, begge yrke har generelt høg del av kvinner. Om lag 80 % av farmasistudentar er kvinner.

I SAV i 2024 var:

- 84 % av alle tilsette kvinner
- 56 % av føretaksleiinga kvinner
- 73 % av alle leiarar med personalansvar i apoteka kvinner
- 66 % av medlemmane i styret kvinner

¹ For utgreiing av skilnader i lønn mellom kvinner og menn (kroner eller prosent), som vert rapportert annakvart år, viser ein til fråsegn for året 2023, rapportert i 2024.

Arbeidet med å jamne ut ulikskap er ein del av rekrutteringsarbeidet, dels i å gjere arbeidsplassen attraktiv for begge kjønn, samt del av dialog med utdanningsinstitusjonane.

Mellombels tilsetjing

Hovudregelen i SAV, nedfelt i B-dels-overenskomsten, er tilsetjing i fast stilling. Mellombelse stillingar skal hovudsakleg nyttast i vikariat.

I 2024 utgjorde menn 25 % av dei med mellombels tilsetjing, mens kvinnene utgjorde dei resterande 75.

Deltid

Statistisk sentralbyrå definerer ufrivillig/uønska deltid slik: «Med ufrivillig deltid menes deltidsarbeid der stillingsinnehaver ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer.»

SAV arbeider for ein heiltidskultur, der heile, faste stillingar skal være hovudregelen. Dette er også nedfelt i tariffavtalane våre og i samsvar med styringsdokumentet frå vår eigar i 2024. Vi legg til rette for at medarbeidarar som ønskjer det helst skal få tilbod om tilsetjing i 100 %.

Deltid i føretaket er i all hovudsak rettsbasert deltid. Del tilsette i deltidsstilling var 16 % i 2024, mot 18 % i 2023.

Per desember 2024 hadde éin (1) person oppgitt ønske om høgare stilling². Talet er så lågt at det ikkje har statistisk signifikans i relasjon til kjønn. Vi er ikkje kjende med at nokon takka nei til tilbod om høgare stilling i 2024.

Dersom ein tar i bruk mellombels stillingar utan utlysing og deltid, blir dette drøfta med fagforeiningane og vernetenesta, i dei einskilde apotek. Bruk av deltid og mellombels stillingar i føretaket vert drøfta ein gong i året, i 2024 var det 06.03.24.

Andre forhold:

- Tilsette som arbeider deltid, men som ønskjer høgare stillingsprosent eller full stilling, oppmodast til å registrere ønskje om utvida stilling i eit internt, digitalt registreringsverktøy. Leiar følgjer opp moglegheit for auka stilling i dialog med medarbeidar, og ut frå apoteket sitt budsjett for bemanning og behov.
- Påminning om å registrere ønske om auka stillingsstorleik i Helse Vest si digitale løysing, vart publisert på intranettet i februar 2024.
- Alle ledige stillingar i føretaket vart lyste ut, og interne søkjarar kan sjå ledige stillingar på intranettet. Det har ikkje vore utløyst førerett som følgje av deltid dei siste åra.

² Kjelde: Helse Vest sitt digitale system for registrering av ønske om auka stilling.

- Deltid er òg eit tema som ligg i malen for den årlege medarbeidersamtalen, der både leiar og medarbeidar kan ta dette opp.

Foreldrepermisjon

Åtte av elleve kvinner som starta foreldrepermisjon i 2024 tok ut 100 % dekningsgrad.

Ein mann starta foreldrepermisjon i 2024 med 100 % dekningsgrad. Tala er så små at dei ikkje utgjer statistisk signifikans for trend.

Oversyn kjønnslikestilling i 2024

Data er gjennomsnittstal per måned i heile 2024, med unntak for uttak foreldrepermisjon som måler situasjonen for heile året.

Leiar i apotek		Føretaksleiing		Styre		Tilsette	
Oppgitt i tal		Oppgitt i tal		Oppgitt i tal		Oppgitt i tal	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
19	4	5	4	6	3	293	56

Mellombels tilsette		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Oppgitt i tal		Oppgitt i tal på veker og tal tilsette		Oppgitt i tal		Oppgitt i tal	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
20	7	280/11	4/1	52	4	1	

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Systematisk arbeid

Førebygging

Førebygging for at arbeidsmiljøet skal vere fullt ut forsvarleg er del av SAV si retningslinje for konflikthandtering og opplæring innan Helse, Miljø og Tryggleik (HMT).

Verneombod er med i leiarmøte i apoteka ein gang per måned med HMT som tema.

HMT kompetanseplan er obligatorisk for alle tilsette, og i 2024 var gjennomføringsgraden 89 %.

Leiargruppene føretek eigenkontroll med gjennomgang av HMT-sjekkliste ein gong per år, saman med verneombodet. Sjekklista inneheld aktivitetar som ein del av SAV sitt systematiske HMT-arbeid.

Vernetenesta er endra med fleire verneområde i dei fire største apoteka, og med det også fleire verneombod. Gjennomføringsgrad for obligatorisk grunnopplæring for verneombod (40 timar kurs) i 2024 var 90 %.

Oppfølging

Alle skal ha medarbeidarsamtale ein gang per år, der ein blir einige om utviklingstiltak for medarbeidaren i komande periode. Nye leiarar fekk opplæring i å halde medarbeidarsamtale i SAV i forkant av samtalane.

Leiarar har månedleg oppfølgingsamtale med eigen leiar. Trivsel og arbeidssituasjon er tema i samtalene. Vi testa ut mentorordning for nye leiarar i 2024.

Vi gjennomførte analysar knytta til sjukefråver og etablerte i etterkant målretta tiltak på bakgrunn av innsikta vi fekk. Retningslinjer for sjukefråver er oppdaterte, med malar og samtalerettleiar. Vi har starta gjennomgang av desse både i lokale leiargrupper og i personalmøte i apoteka.

Kartlegging

SAV er del av den årlege, nasjonale kartlegginga *ForBedring* i spesialisthelsetenesta. I undersøkinga kartlegg ein blant anna om medarbeidarar har kjennskap til om ein blir utsett for diskriminering, mobbing og trakassering, og seksuell trakassering. Det var i 2024 82 % som deltok i undersøkinga.

Ikkje-ønska hendingar

SAV og Helse Vest har eit elektronisk meldesystem, Synergi, kor alle tilsette kan melde frå om ikkje-ønska hendingar. Leiar er ansvarleg for å følgje opp melde ikkje-ønske hendingar. I 2024 var det ikkje registrert saker knytt til diskriminering og/eller likestilling.

Handlingsplanar

Vi nyttar resultat frå *ForBedring*-undersøkinga, melde ikkje-ønska hendingar, internrevisjonar og tilsyn som kjelder når einingane skal vurdere risiko og utarbeide lokale handlingsplanar med risiko-reduserande tiltak. Det blir utarbeidd handlingsplanar på alle nivå i SAV. Leiinga, verneombod, tillitsvalde og medarbeidarar er involverte i arbeidet.

Varsling om kritikkverdige tilhøve

SAV si øvre målsetjing er at ein skal oppleve det trygt og føreseieleg å melde frå om kritikkverdige tilhøve. Arbeidsmiljølova gir medarbeidarar ein rett og plikt til å melde frå om dei observerer om andre blir utsett for trakassering og diskriminering. Varsel om kritikkverdige tilhøve vert handtert i tråd med regional retningslinje i Helse Vest.

Diskriminering og trakassering

Ingen saker vart registrerte i Synergi knytta til trakassering eller diskriminering i 2024.

ForBedring-undersøkinga i 2024 viste:

- 2 % av medarbeidarane seier «heilt uenig» til påstanden «eg kjenner ikkje til at nokon er blitt utsett for mobbing og/eller trakassering der dei arbeider» (ned frå 4 % i 2023, tal for 2024 i Helse Vest er 5 %)
- 0,6 % av medarbeidarane seier «heilt uenig» til påstanden «eg kjenner ikkje til at nokon er blitt utsett for seksuell trakassering der dei arbeider» (ned frå 2 % i 2023, tal for 2024 i Helse Vest er 3 %)
- 2 % av medarbeidarane seier «heilt uenig» til påstanden «eg kjenner ikkje til at nokon er blitt utsatt for diskriminering der dei arbeider» (ned frå 4 % i 2023, tal for 2024 i Helse Vest er 6 %)

Vi tar denne tilbakemeldinga alvorleg og følgjer dette opp i kvar enkelt eining.

Kvart år orienterer vi om kartleggingsresultata i SAV sitt arbeidsmiljøutval, føretaksleiinga og styret. Tema *diskriminering* og *trakassering* er adressert særskilt i oppstartmøte før ForBedring-kartlegging tek til. Det er utarbeidd ein dialogpresentasjon om diskriminering og trakassering på arbeidsplassen. Denne kan ein til dømes nytte for å snakke om dette temaet i einingane sine personalmøte.

Rekruttering

SAV vektlegg mangfald på arbeidsplassen og følgjer kvalifikasjonsprinsippet ved rekruttering, uavhengig av kjønn, alder, etnisk bakgrunn og andre tilhøve som kjem inn under lova sine føresegn om diskriminering. SAV følgjer eit prinsipp om likelønn, og tariffavtalane har ei kjønnsnøytral lønnsregulering.

Føretaka i Helse Vest samarbeider om arbeid i høve til *Likestillingsdugnaden*. Som del av arbeidet vart det publisert eit e-læringsprogram for inkluderande rekruttering, som inngår i leiaropplæringa i føretaket.

Det er eit mål for føretaksgruppa i Helse Vest at medarbeidarane skal spegle innbyggjarane.

Mangfaldserklæring er obligatorisk i alle stillingsannonser: «Føretaksgruppa i Helse Vest ønskjer å spegle mangfaldet i befolkninga i rekrutteringa vår. Vi oppmodar alle som er kvalifiserte til å søkje ledige stillingar uansett kjønn, alder, funksjonshemming og fleirkulturell bakgrunn. Det same gjeld dersom ein har hatt eit lengre opphald frå arbeidslivet. Føretaksgruppa i Helse Vest ønskjer å leggje til rette for inkluderande rekruttering.»

Leiarar brukar malar og retningslinjer som skal hjelpe dei i arbeidet med å unngå å diskriminere i utval til intervju og tilsetjing. HR er del av alle rekrutteringsprosessar og hjelper til med å ha merksemd på likestilling og diskriminering. E-læringskurset «*inkluderande rekruttering*» er obligatorisk for leiarar, rekrutterarar, tillitsvalde og verneombod. Gjennomføringsgrad i 2024 var 75 %.

For nokre søkjarar kan det vere problematisk og gje opp «kjønn» i søknaden. For å gjere dette enklare, ber ein søkjar om å gje opp juridisk kjønn i CV-en.

Arbeidsmiljø og tilrettelegging

Alle arbeidstakarar skal ha eit helsefremjande og godt arbeidsmiljø, der ein legg til rette for medverknad og utvikling. Som arbeidsgjevar har vi særleg merksemd på gravide medarbeidarar, medarbeidarar med nedsett funksjon og seniormedarbeidarar. SAV har ikkje nattarbeid.

Føretaket samarbeider med bedriftshelsetenesta (BHT) og bruker tenester frå NAV, til dømes *Ekspertbistand og HelseiArbeid*.

Føretaket har tatt i mot personar på arbeidstrening gjennom NAV eller andre arbeidsmarknadsverksemdar, for å styrke moglegheit til vidare deltaking i arbeidslivet.

Arbeidsmiljøpris

SAVs arbeidsmiljøpris vart oppretta i 2024. Den kan delast ut til einingar (apotek, føretaksadministrasjon), avdelingar, seksjonar, fagmiljø eller grupper i SAV. Den kan også delast mellom to eller fleire vinnarar. Arbeidsmiljøutvalet er jury, og kriteria er

- *tatt initiativ til og gjennomført tiltak som er med på å styrke fellesskap og samhald i organisasjonen og bygger «vi-følelse» på tvers*
- *sett i verk tiltak som aktivt fremjar eit inkluderande arbeidsmiljø og mangfald*
- *tatt grep for å styrke kommunikasjonen på ein måte som har ført til større openheit, tillit og/eller trivsel*

Vinnaren(ane) får diplom og ein sum på NOK 25.000, som kan nyttast vidare til arbeidsmiljøretta formål. Prisen vart delt ut på SAV-samlinga i september 2024.

SAMAN

SAMAN-initiativet er eit større organisasjonsutviklingsarbeid som vart sett i gang i forbindelse med uroa og den krevjande perioden som oppstod i SAV i 2023. SAMAN har to eigentleg hovedydingar. Det første den meir bokstavelege, at det er eit initiativ og eit arbeid vi må stå saman om og arbeide saman med kvarandre om. Den andre tydinga er det som ligg i kvar bokstav i ordet SAMAN, som kvar for seg står for ulike dimensjonar vi ønskjer å styrke i positiv retning:

- samhald
- arbeidsmiljø
- medarbeidarutvikling (inkludert leiarar)
- attraktivitet (som arbeidsgjevar)
- nærvær (inkludert arbeid med å redusere sjukefråvær)

Gjennom SAMAN-arbeidet har vi identifisert over 40 større og mindre tiltak, der over halvparten var gjennomførte ved utgangen av 2024. Tema for tiltaka omfattar blant anna system for opplæring og

kompetansebygging, introduksjon av nye leiarar og medarbeidarar, kommunikasjon og styrking av partssamarbeidet.

Vi har gjennomført omorganisering som gir redusert kontrollspenn for leiarar i sjukehusapoteka i Stavanger, Førde, Haugesund og på Haukeland. Endringa har som målsetning å frigjere kapasitet til oppfølging av medarbeidarar.

Tilrettelegging – moglegheiter og avgrensingar

Arbeidsgjevar har plikt til å førebyggje helseproblem, leggje til rette, samt følgje opp medarbeidarar som er sjuke. Som del av arbeid for å hindre utstøying frå arbeidslivet vurderer vi individuelle førebyggjande tiltak i samtale mellom leiar og medarbeidar. Tilretteleggingstiltak skal vere innanfor SAV sine rammer, avgrensa i tid, evaluerast og dokumenterast.

Dersom det viser seg at behovet for tilrettelegging er varig og/eller større enn det som er mogeleg å få til i arbeidstakaren sine daglege arbeidsoppgåver, vurderer ein andre moglegheiter i SAV, i samtale med medarbeidar og medarbeidar sin rådgjevar.

Svangerskap

Som arbeidsgjevar ønskjer vi å ha god dialog med gravide medarbeidarar og på den måten leggje til rette for arbeidstilhøve under heile svangerskapet. Som hovudregel kan medarbeidar trygt utføre sine vanlege arbeidsoppgåver gjennom svangerskap i SAV, med eitt unntak: Ein må ta særleg omsyn for gravide medarbeidarar som jobbar med produksjon av cytostatika.

Retningslinjer for oppfølging av gravide er publisert på vårt intranett. SAV kan bruke bedriftsjordmor knytt til bedriftshelsetenesta, som ved behov hjelper til med rådgjeving, tilrettelegging og vurdering av risiko i samband med gravide arbeidstakarar.

Jobbe med cytostatika etter gjennomgått kreftsjukdom

Føretaket har system for risikovurdering for arbeid med cytostatika for medarbeidarar som har gjennomgått kreftsjukdom.

Fysisk arbeidsmiljø - universell utforming

SAV leiger areal hos sjukehusføretaka, og huseigar er ansvarleg for at utforming av bygg tilfredsstillar krav om universell utforming i høve til teknisk forskrift TEK 17. Sjølv om krav til universell utforming er oppfylt, vil det ikkje vere lagt til rette for alle funksjonsnedsettingar alle stader. Ved behov må kvar eining (avdeling/apotek) skaffe nødvendige hjelpemiddel, til dømes tilpassa stol eller bord. Bedriftshelseteneste hjelper med rådgjevinga og risikovurdering ved behov. Forbetring av areal og universell utforming etter tilsyn frå Arbeidstilsynet i 2023 har hatt særleg fokus i 2024.

Fysisk arbeidsmiljø - arbeidsteknikk

I SAV er løft av tunge medisinkassar, plukk i varelagerrobot, tilverking av legemiddel og det å gå og stå, fysiske utfordringar. Vi arbeider for å redusere belastning, blant anna gjennom bruk av tekniske løfteordningar, dagleg rullering av arbeidsoppgåver og stønad til kjøp av arbeidssko.

I 2024 vart det registrert tre saker i Synergi med hendingstype «Ergonomisk arbeidsmiljø», som er ned frå seks året før.

Etnisk bakgrunn, religion, livssyn

Det er mogeleg å leggje til rette for fleksibilitet i arbeidstida i forbindelse med feiring av religiøse høgtider. Dette blir tatt opp individuelt med næraste leiar. Arbeidstakarar får bruke (av kulturelle eller religiøse grunnar) hijab i arbeidssituasjonen.

Tal frå Statistisk sentralbyråsentralyrå (SSB) viste at 33 % av medarbeidarane i SAV ikkje var norske statsborgarar i 2023, og 20 % kom frå land utanom Vest-Europa, Nord-Amerika og Oseania. Helse Vest har ikkje mottatt tal for 2024 frå SSB.

Alder

God seniorpolitikk på verksemdsnivå er ein personalpolitikk som anerkjenner og utviklar senior-ressursane på arbeidsplassen, og som dermed legg til rette for at seniorane skal kunne og ville stå lenge i jobb. SAV har som mål at flest mogeleg av medarbeidarane skal stå i jobb til dei er 70 år. Seniorpolitikken skal vere lik i heile SAV, men tiltaka kan vere ulike. Det viktigaste er å meistre oppgåvene i stillinga.

Tiltaka i SAV seniorpolitikk legg vekt på bygging av kompetanse med budsjetttramme på inntil 7500 kr per årsverk over 58 år. Oppfølging av den enkelte seniormedarbeidar skjer i samtale mellom leiar og medarbeidar, minst ein gong for året i medarbeidarsamtalen.

Plan tiltak 2025

Fokusområde vert ført vidare:

- Leiarar på alle nivå skal ha merksemd på likestilling og mangfald, samt høg kompetanse om alle former for diskriminering.
- Føretaket vil i rekrutteringsarbeidet fokusere på tiltak som skal føra til auke i mangfaldet.
- Det skal være nulltoleranse for mobbing, trakassering og diskriminering.
- Vi skal skape likeverdige tilhøve for arbeid, trivsel og utvikling for både kvinner og menn, og fremje lik fordeling av begge kjønn i leiarstillingar og elles innan alle faggrupper og stillingsnivå.
- Vi skal jobbe for å auke nærvær på jobb.
- Vi skal hindre at føretaket sine medarbeidarar som får helseplager fell ut av arbeidsmiljøet, og arbeide med seniorpolitikken med føremål om å auke pensjonsalderen.

Plan 2025:

Hovedmål	Delmål	Tiltak
Styrke det inkluderande arbeidslivet gjennom å jobbe aktivt med mangfald	Auke og dele kompetanse i føretaksgruppa	<ul style="list-style-type: none"> • Ta del i regionalt nettverk for inkludering
Behalde og utvikle eigne medarbeidarar	Sikre at leiarar og medarbeidarar er kjende med retter, plikter og kommunikasjon knytt til likestilling, inkludering og mangfald	<ul style="list-style-type: none"> • Sjå til at inkludering og mangfald er tema i interne rutinar og kurs, og på relevante arenaer som til dømes medarbeidarsamtalar • Bruke kunnskap frå <i>ForBedring</i>-kartlegginga
	Auke nærvær	<ul style="list-style-type: none"> • Rettleie og gi opplæring til leiarar i tema som sjukefråversoppfølging, gjennomføring av medarbeidarsamtale og oppfølging av personalsaker • Sjå til at tilrettelegging er målretta • Setje i verk tiltak for å førebyggje sjukefråvær • Ta i bruk tilgjengelege støtteordningar, til dømes «Ekspertbistand», «En bra dag på jobben» og «HelseArbeid» • Sjå til at kunnskap og erfaringar blir delte i heile føretaksgruppa

Hovedmål	Delmål	Tiltak
		<ul style="list-style-type: none"> • Jobbe for å behalde seniorar i jobb gjennom å; <ul style="list-style-type: none"> ○ vurdere revisjon av seniorpolitikk i SAV ○ sikre kompetansebygging i tråd med SAVs seniorpolitikk ○ sikre at livsfase er tema i medarbeidersamtale ○ vurdere stillingsstorleik for den einskilde i tett dialog mellom leiar og medarbeidar
Ta del i samfunnsansvaret gjennom å bidra til sysselsetjing av personar som står utanfor arbeidslivet	Auke gjennomføringsgraden for e-læringskurset «Inkluderende rekruttering» (75 % i 2024)	<ul style="list-style-type: none"> • Følgje opp gjennomføringsgrad systematisk i linja
	Etterleve «Mangfolds-erklæringen» i rekrutteringsprosessar	<ul style="list-style-type: none"> • Velje kandidatar og stille spørsmål i intervju slik at ein ikkje diskriminerer
	Etablere samarbeid med eksterne tiltaksleverandørar og NAV	<ul style="list-style-type: none"> • Vurdere eigne samarbeidsavtalar med NAVs arbeidslivssentre • Ta imot personar på arbeidstrening for å gi større moglegheit for vidare deltaking i arbeidslivet (primært aktuelt i publikumsapoteka)
Redusere omfang uønska deltid	Sikre at leiarar og medarbeidarar kjenner til bruk av deltidsmodul for registrering og behandling av ønskjer om auka stillingsprosent	<ul style="list-style-type: none"> • Publisere nyhetssak på intranett • Sikre løpande oppfølging av registrerte ønskjer om auka stilling • Evaluere ordning med drøfting i kvar konkrete sak ved plan om tilsettjng i deltidsstilling