

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2024



ECURA BO OG HABILITERING AS



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

I Ecura Bo og Habilitering arbeider vi for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, alder, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Kjønnsbalanse og resultat fra lønnskartlegging pr 31.12.2024

Stillingsgrupper (1)	Antall ansatte	Andel kvinner %	Grunnlønn kvinner % av menns lønn	Overtid kvinner % av menns overtid	Uregelmessige tillegg kvinner % av menns tillegg	Skattepliktige naturalytelser kvinner % av menns naturalytelser	Sum kontante ytelser kvinner % av menns kontante ytelser
Totalt	2306	48%	104.90%	87.20%	91.90%	107.00%	103.60%
Gruppe 1	846	38%	100.70%	105.30%	104.80%	109.80%	101.10%
Gruppe 2	611	48%	101.50%	75.90%	84.30%	90.90%	99.40%
Gruppe 3	651	61%	98.80%	70.80%	93.00%	100.20%	97.60%
Gruppe 4	47	49%	100.30%	160.90%	111.50%	114.80%	102.60%
Gruppe 5	95	66%	97.80%	69.20%	67.90%	101.00%	96.20%
Gruppe 6	38	45%	96.70%	N/A	N/A	82.00%	97%
Gruppe 7	18	39%	110.60%	N/A	N/A	98.90%	110.60%

Kjønnsbalanse		Midlertidige ansatte		Uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnittlig antall uker pr antall ansatte samme kjønn)		Deltidsarbeid	
Antall kvinner	Antall menn	Antall kvinner	Antall menn	Uker pr kvinne	Uker pr mann	Antall kvinner*	Antall menn*
1.118	1.188	42	47	30	13	271	151

(1) totalt antall ansatte, inkl. tilkallingsvikarer

*tilkallingsvikarer er ikke inkludert da det ikke regnes som deltidsstilling da de har 0% stilling.

Innhold og definisjoner til tabellene:

Tabellene viser kjønnsbalansen totalt og for hver stillingsgruppe pr 31.12.2024.

Tabellen viser også kvinners gjennomsnittslønn i prosent av menns gjennomsnittslønn innenfor hver gruppe. Gjennomsnittene er regnet ut ifra 100% stillingsandel. Tabellen viser også kvinner sin andel (i kroner) i prosent av menns overtidspåbetaling, uregelmessige/variable tillegg og skattepliktige naturalytelser. Vi har også tatt med kvinners andel i prosent av menns totale kontante ytelser. I de uregelmessige/variable tillegg inngår ubekvemstillegg (kveld-/natt, lørdag-/søndag, helligdagstillegg), funksjonstillegg- og faste årlige tillegg.

Stillingsgruppene i tabellen er basert på klassifisering av ansattgrupper i samarbeid med virksomhetens tillitsvalgte der vi har vurdert hva som er likt arbeid og arbeid av lik verdi ut ifra kriteriene kompetanse, ansvar og arbeidsforhold. Gruppe 1 er ufaglærte direkte tjenesteytere og gruppe 7 er øverste ledersjiktet i bedriften.

Kommentarer til tabellene:

Kjønnsfordeling generelt;

Ved årsskiftet utgjorde kvinner 48 % og menn 52% av de ansatte i Ecura Bo og Habilitering (2306 ansatte inkl. tilkallingsvikarer). Dette ligger godt innenfor vårt mål om en jevn kjønnsfordeling, og er et resultat av en bevisst satsing på kjønnsbalanse og mangfold – både i rekruttering og i den daglige driften. Den lille økningen i andelen menn (+2% fra i fjor) kan i stor grad forklares med en økning av andel menn når det gjelder tilkallingsvikarer. Ser vi kun på faste og midlertidige ansatte, har virksomheten oppnådd en balansert kjønnsfordeling med jevnt fordelt 50% kvinner og 50% menn.

Sammenligner vi kjønnsfordelingen med 2023, så er det kun små endringer innenfor de ulike gruppene. Unntaket er i gruppe 7 hvor vi ser en ganske stor endring. Dog er dette en liten gruppe, bare 18 personer, men det er en vesentlig nedgang i kvinneandel- fra 62% i 2023 til 39% i 2024. Denne gruppen omfatter enhetsledere, regionledere og fagledere. Årsaken er litt tilfeldig og henger blant annet sammen med søkermassen. Dette er sentrale lederstillinger og det er stort fokus på å få de beste kandidatene. Det vil bli viktig og følge utviklingen i denne gruppen fremover og sikre en bedre kjønnsbalanse i ledergruppene.

I gruppe 1, som omfatter miljøassistenter (ufaglærte), er kvinneandelen 38 %. Dette balanseres imidlertid av gruppe 5, der kvinner utgjør 66 %, her finner vi blant annet boligledere.

Samlet sett viser utviklingen at vi lykkes godt med å opprettholde en balansert kjønnsfordeling på tvers av virksomheten. Enkelte grupper med skjevheter følges opp målrettet gjennom bevisst rekruttering, interne utviklingsprogrammer samt vurdering av arbeidsprosesser og behov knyttet til kompetanse.

Lønnsforskjeller;

Kvinner tjente i snitt **104,9 %** av menns grunnlønn i 2024. Ser vi på samlede kontante ytelser (grunnlønn, overtid, tillegg og naturalytelser) mottok kvinner 103,6 % av menns kontante ytelser. Dette viser at kvinner samlet sett har en liten lønnsmessig fordel i virksomheten.

Gruppespesifikke observasjoner:

Gruppe 1 – Miljøassistenter: kvinner har en grunnlønn tilsvarende 100,7 % av menns. Lønnsgapet er med andre ord tilnærmet lik null, selv om kvinner kun utgjør 38% av gruppen. Dette kan forklares med at virksomheten er tariffbundet og gruppen følger lønnstabeller.

Gruppe 4 – Administrasjon og fagkoordinatorer: grunnlønnen er i praksis lik (100,3 %), men kvinner mottar betydelig mer i overtid (160,9 %) og uregelmessige tillegg (111,5 %). Dette kan forklares med at flere kvinner i denne gruppen er fagkoordinatorer, en stilling som medfører ekstra oppgaver utenom ordinær arbeidstid, og som gir flere tilfeller av uregelmessige tillegg. Dette inkluderer oppgaver som møter, planlegging og koordinering som ikke alltid passer inn i en vanlig arbeidstid. De økte uregelmessige tilleggene som følger med fagkoordinatorrollen bidrar dermed til å redusere lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i total kontant kompensasjon i denne gruppen.

Gruppe 5 – Boligledere og fagkonsulenter: kvinner utgjør 66% av gruppen, men mottar 96,2% av menns samlede kontante ytelser. Grunnlønnen ligger 2,2% lavere enn menns, og vurderes som tilnærmet lik. Differansen i total kompensasjon forklares hovedsakelig av lavere overtidbruk og færre uregelmessige tillegg blant kvinnene.

Halvparten av de ansatte i denne gruppen er boligledere. Boligledere har ulik grad av delt stilling mellom frigjort administrativ tid og arbeid i turnus avhengig av boligen/avdelingens behov. Den andre halvparten har stillinger med individuell lønn (innenfor en ramme). Faktorer som påvirker hvor i rammen man plasseres handler om erfaring og kompetanse, ikke om kjønn.

Gruppe 6 – ledere med personalansvar, administrative nøkkelstillinger

Kvinner tjener 97 % av menns lønn, både i grunnlønn og i totale kontante ytelser. Årsaken til lønnsforskjellene i denne gruppen er at det er forskjeller med hensyn til stillingsnivå/ansvar og at antallet og fordelingen av kvinner og menn på de forskjellige stillingsnivåene varierer. Det er tilfeldig at det er ulikheter på kjønn og at det er i disfavør kvinner.

Gruppe 7 – Øverste ledelse: kvinner tjener 110,6 % av menns lønn, både i grunnlønn og i totale kontante ytelser. Det er en klar forbedring fra 2023, da de lå 6.8 % bak menn. Selv om kvinneandelen bare er 39 %, viser tallene at kvinnene som er i topplederstillinger nå ligger lønnsmessig på nivå over mennene.

Overtid, uregelmessige tillegg og naturalytelser

På tvers av virksomheten mottar kvinner 87,2 % av menns overtidsbetaling. Overtidssatsene/betalingen er lik og uavhengig av kjønn. Forskjellen skyldes at menn generelt jobber flere overtidstimer. Enkelte grupper – særlig gruppe 4 – trekker gjennomsnittet opp for kvinner. Når det gjelder uregelmessige tillegg, mottar kvinner totalt sett 91,9 % av det menn får. I gruppe 4 ligger kvinnene imidlertid godt over menn, noe som henger sammen med at flere kvinner innehar fagkoordinatorstillinger.

Skattepliktige naturalytelser – som forsikringer, mobiltelefon og bilgodtgjørelse – fordeles etter stilling og viser ingen vesentlige forskjeller mellom kjønnene.

Samlet sett viser kartleggingen en god balanse mellom kjønnene og gir samtidig noen styringssignaler for det videre arbeidet med likelønn.

Pensjon

Når det gjelder pensjon har Ecura Bo og Habilitering innskuddspensjonsordning på 7% for alle (hvorav 5% innskudd fra bedriften, 2% trekk i lønn), som innebærer at det gjøres innskudd beregnet av pensjonsgivende lønn opp til 12G. Ecura Bo og Habilitering er opptatt av å sikre en god pensjon for ansatte og har en ordning om er langt bedre enn minimum/de laveste nivåene i obligatorisk tjenstepensjon. Sykepleiere er omfattet av særskilt pensjonsordning gjennom KLP.

Midlertidig ansatte

Hos Ecura Bo og Habilitering er det liten bruk av midlertidig ansatte; kun 4% av ansattmassen hvorav ca. 2,2% er menn og 1,8% er kvinner. Midlertidige ansettelse benyttes hovedsakelig ved vikariater for andre navngitte ansatte.

Foreldrepermisjon

En 2024 avviklet 34 menn foreldrepermisjon med en samlet varighet på 446 uker. Dette gir et gjennomsnittlig uttak på **13 uker per mann**, en nedgang fra 15 uker per mann i snitt i 2023. Det er tydelig variasjon i hvordan menn benytter foreldrepermisjonen: Noen velger sammenhengende perioder, mens flertallet foretrekker kortere uttak eller kombinerer permisjonen med gradvis tilbakeføring til arbeid.

Blant kvinnene tok 41 ansatte foreldrepermisjon, med en samlet varighet på 1 233 uker. Dette tilsvarer et gjennomsnitt på **30 uker per kvinne**, en økning fra 20,3 uker i 2023.

Kvinner tok dermed i gjennomsnitt 17 uker mer permisjon enn menn. Denne forskjellen skyldes ikke ulik tilrettelegging i virksomheten, men heller individuelle valg og kulturelle forhold. Selv om kvinner fortsatt tar lengre permisjon enn menn, er det positivt at en betydelig andel menn velger å benytte seg av foreldrepermisjon.

Virksomheten vil fortsette å legge til rette for at alle ansatte har mulighet til å kombinere arbeidsliv og familieliv – uavhengig av kjønn.

Deltidsarbeid

I 2024 utgjorde deltidsansatte 18% av det totale antallet ansatte, hvorav 11,5% var kvinner og 6,5% var menn. Deltidsarbeid er utbredt i vår bransje, men vi har en betydelig lavere andel sammenlignet med helsesektoren nasjonalt, der 37 % jobber deltid, 39 % av kvinnene og 27 % av mennene (Statistisk sentralbyrå, 2024).

Kilde: Statistisk sentralbyrå. (2024). Sysselsatte i helse- og sosialtjenester, etter kjønn, arbeidstid og sektor (12546) (<https://www.ssb.no/statbank/table/12546>).

Dette reflekterer et målrettet arbeid med tilrettelegging og bemanningsplanlegging, samtidig som at vi ivaretar behovet for fleksibilitet i turnus og drift. Det er flere faktorer som forklarer andelen deltidsstillinger.

Turnusarbeid og behovet for vikarer ved sykefravær og ferieavvikling er en naturlig del av driften i bransjen. I tillegg har vi en stor andel yngre ansatte med høy mobilitet, som ofte kombinerer deltidsarbeid med studier eller annen arbeidstilknytning. Som heldøgnsvirksomhet har vi også mange nattevaktstillinger, som av hensyn til helse og belastning kun unntaksvis bør ha 100 prosent stilling.

I undersøkelsen for deltidsansatte fra 2024, hvor 110 ansatte svarte, oppga 63 % av de deltidsansatte at de ønsket høyere stillingsandel, mens 37 % ikke ønsket dette.

Kjønnfordelingen blant respondentene:

- Av de 69 som svarte ja, var 64 % kvinner og 36 % menn.
- Av de 41 som svarte nei, var 56 % kvinner og 44 % menn.

Virksomheten gjennomfører årlige drøftinger om deltidsstillinger med de tillitsvalgte, med mål om å sikre at ansatte som ønsker høyere stillingsprosent får mulighet til det, innenfor driftsmessige rammer.

Alder

Aldersfordelingen blant ansatte viser en balansert spredning, der de yngre aldersgruppe utgjør majoriteten. De fleste ansatte befinner seg i aldersgruppen 20–30 år, som representerer 37 % av arbeidsstyrken, etterfulgt av aldersgruppen 31–40 år med 24 %. Det observeres også en moderat økning i andelen ansatte i aldersgruppen 61–70 år, fra 109 personer i 2023 til 118 personer i 2024, hvor 118 personer tilsvarer 5 % av totalen.

Det aldersmessige mangfoldet blant de ansatte bidrar til økt fleksibilitet i bemanningen og bedre tilpasning til ulike behov blant tjenestemottakerne. Kombinasjonen av ny kompetanse, erfaring og kontinuitet skaper et dynamisk arbeidsmiljø, som gir Ecura et sterkt grunnlag for både drift og videre utvikling.

Ledelse

I Ecura Bo og Habilitering har vi ledere på ulike nivåer og disse er plassert i gruppene 5-7. Med ledere menes ledere både med personalansvar og fagansvar. Kjønnfordelingen i disse gruppene varierer noe, men ser man gruppene under ett, så er det totalt 132 ledere og 78 av disse er kvinner. Det utgjør en kvinneandel på 59%. Dette er omtrent samme nivå som i 2023. I gruppe 5, anses alle å være ledere og her ser man at det er en vesentlig større andel kvinner enn menn med hele 66% kvinner. Gruppe 6 er blanding av ledere og administrativt nøkkelpersoner. Ser man isolert sett på de som er ledere i denne gruppen, så er fordelingen 47% kvinner og 53% menn. Andelen kvinnelige ledere i gruppe 7, som omfatter øverste ledelse, gikk ned fra 62 % i 2023 til 39 % i 2024.

Selv om kjønnsbalansen totalt sett er relativt jevn, er det viktig for oss å sikre god representasjon av kvinner og mangfold også i toppledelsen. Dette er et område vi vil følge tett fremover – blant annet gjennom økt oppmerksomhet på rekrutteringsprosesser og interne utviklingsmuligheter.

Rekruttering

Av de 320 nyansatte i 2024 var 53 % kvinner og 47 % menn. I faste og midlertidige stillinger har vi oppnådd en jevn kjønnsfordeling, med 50 % kvinner og 50 % menn (48% kvinner og 52% menn om vi inkluderer tilkallingsvikarer). Dette er særlig positivt, gitt at kun 18 % av de sysselsatte med helse- og sosialfaglig utdanning i Norge er menn (Statistisk sentralbyrå, 2024).

Vi arbeider målrettet for å sikre balanse mellom kjønnene i alle deler av virksomheten, og tallene viser at dette arbeidet gir resultater. For å oppnå dette har vi blant annet jobbet målrettet med bemanningsplanlegging og organisering av avdelinger, der det i enkelte tilfeller er behov for å ta hensyn til kjønn ut fra tjenestemottakernes behov. Vi har også benyttet inkluderende stillingsutlysninger, aktivt oppfordret menn til å søke, og rekruttert bredt fra ulike miljøer og utdanningsbakgrunner. I 2024 ble det rekruttert nye medarbeidere fra 15 ulike nasjonaliteter i tillegg til norske.

Kilde: Statistisk sentralbyrå (2024). *Sysselsatte med helse- og sosialfaglig utdanning (Helse- og sosialpersonell – SSB)*.

Nasjonal opprinnelse og minoritetsbakgrunn

I 2024 hadde 9 % av de ansatte i Ecura Bo og Habilitering en annen nasjonalitet enn norsk. Disse representerer totalt 31 ulike nasjonaliteter.

I tråd med personvern hensyn og for å unngå forskjellsbehandling registrerer vi kun nasjonalitet, og ikke etnisitet eller andre opplysninger som kan omfattes av diskrimineringsgrunnlaget. Fokuset på nasjonalitet er også relevant i forbindelse med krav til arbeidstillatelse. Dette gir oss nødvendig innsikt uten å registrere sensitive opplysninger som kan anses som diskrimineringsgrunnlag.

Vi har et stort ønske om å øke denne andelen da vi opplever at det bidrar ikke bare til et mer mangfoldig arbeidsmiljø, men at det også forsterker vår evne til å imøtekomme ulike markedsbehov og kulturelle perspektiver. Vi har tro på at det vil styrke vår posisjon som en attraktiv arbeidsgiver i helse- og omsorgsbransjen. Vi ser også en tendens til at vi får noen flere tjenestemottakere med minoritetsbakgrunn, noe som gjør det enda viktigere å reflektere denne mangfoldigheten i vår arbeidsstyrke for å møte deres spesifikke behov og forventninger på en best mulig måte.

Sykefravær

Det gjennomsnittlige sykefraværet i Bo og Habilitering for 2024 er som følger:

Beregning av gjennomsnittlig sykefravær	Totalt	Kvinner	Menn
Gjennomsnittlig korttidsfravær	4,39%	4,67%	4,10%
Gjennomsnittlig langtidsfravær > 16 dager	6,03%	7,28%	4,79%
Totalt	10,42%	11,95%	8,89%

Det gjennomsnittlige sykefraværet i Bo og Habilitering var i 2024 på 10,42 %, en svak nedgang fra 10,72 % i 2023. Av dette utgjorde korttidsfravær 4,39 %, mens langtidsfravær (over 16 dager) sto for 6,03 %.

Kvinner hadde fortsatt høyere sykefravær enn menn, med totalt 11,95 % mot 8,89 % for menn. Den største forskjellen ligger i langtidsfraværet, der kvinner hadde et fravær på 7,28 %, sammenlignet med 4,79 % blant menn. Korttidsfraværet var jevnere fordelt, med 4,67 % for kvinner og 4,10 % for menn.

Mønsteret er i tråd med tidligere år, og samsvarer også med nasjonale trender i helse- og omsorgssektoren, der kvinner generelt har høyere sykefravær enn menn (NAV.no - 2024 – sykefravær etter næring)).

Årsakene til sykefravær er sammensatte, og kan blant annet henge sammen med kjønnsfordeling i ulike stillinger, svangerskapsrelatert fravær og risikovurderinger knyttet til arbeid med utagerende atferd eller psykisk belastende situasjoner – forhold som naturlig kan bidra til økt fravær. Vi erkjenner at omsorgsarbeidet vi tilbyr krever både stort engasjement og høy grad av tilpasning fra våre ansatte. Det er viktig å se vårt sykefravær i lys av den typen tjenester vi tilbyr innen Bo og Habilitering. Arbeidet kan være krevende og innebære utfordrende atferd og psykisk belastende situasjoner, noe som naturlig kan bidra til økt sykefravær.

I 2024 gjennomførte vi et pilotprosjekt for å styrke sykefraværsoppfølgingen. Målet var å kartlegge praksis og identifisere muligheter for bedre tilrettelegging og mer strukturert oppfølging. Piloten har bidratt til en mer aktiv dialog mellom virksomheten, Nav, behandlende lege og den sykmeldte medarbeideren.

Oppsummert

Kartleggingen av likestilling, mangfold og inkludering i Ecura Bo og Habilitering i 2024 viser en positiv utvikling og tydelig fremdrift på flere områder. Vi har oppnådd en jevn kjønnsbalanse i faste og midlertidige stillinger, og blant årets nyansatte var fordelingen mellom kvinner og menn tilnærmet lik. Dette er et resultat av målrettet rekrutteringsarbeid, spesielt i en bransje der menn fortsatt er underrepresentert.

I 2024 hadde kvinner i gjennomsnitt noe høyere grunnlønn og totale kontante ytelser enn menn. Forskjellene mellom grupper vurderes som moderate, og variasjonene gjenspeiler i stor grad faktorer som stillingstype, ansvarsnivå og arbeidstidsordninger.

Aldersfordelingen blant ansatte viser en god spredning, der de yngre aldersgruppe utgjør majoriteten. Samtidig ser vi en økende andel over 60 år, noe som vi ser på som positivt da det er behov for at flere kan stå i arbeid etter fylte 60 år. I ledelsen er kjønnsbalansen totalt sett jevn, selv om kvinneandelen i øverste ledelse har gått noe ned. Dette følges opp, blant annet gjennom fokus på interne utviklingsmuligheter og bevisst rekruttering

Andelen ansatte med annen nasjonalitet utgjør 9 % og representerer 31 ulike nasjonaliteter. Vi ønsker å øke denne andelen igjen, da det bidrar til et mer inkluderende arbeidsmiljø og styrker vår evne til å møte ulike brukergrupper på en god måte.

Deltidsandelen lå i 2024 på 18 %, som er betydelig lavere enn bransjegjennomsnittet på 37% (Statistisk sentralbyrå, 2024). Vi jobber kontinuerlig med stillingsstruktur og tilrettelegging for ansatte som ønsker høyere stillingsandel, dette i dialog med tillitsvalgte.

Kilde: Statistisk sentralbyrå. (2024). Sysselsatte i helse- og sosialtjenester, etter kjønn, arbeidstid og sektor (12546) (<https://www.ssb.no/statbank/table/12546>).

Foreldrepermisjon tas i økende grad også av menn. Selv om kvinner fortsatt tar lengre permisjon, ser vi en positiv utvikling i uttaksmønster og fleksibilitet.

Sykefraværet i 2024 viste en svak nedgang fra året før. Som tidligere er fraværet høyere blant kvinner, særlig i form av langtidssykefravær. Dette henger sammen med arbeidets karakter og kravene som følger med omsorgsrollen. For å møte dette iverksatte vi et pilotprosjekt for å styrke oppfølgingen av sykefravær og legge bedre til rette for gradvis tilbakeføring til arbeid.

Samlet sett viser resultatene at vi har etablert en inkluderende arbeidsplass, med tydelige prioriteringer og tiltak for videre fremdrift i arbeidet med likestilling og mangfold.

Del 2: Slik arbeider vi for å sikre likestilling og mot diskriminering i praksis

Fokus på ansatte



Fokus på faglig og personlig utvikling av egne ansatte for å være et bransjeledende kompetanseselskap

Etiske regelverk og varslingsrutiner



Miljømessige, sosiale og forretningsetiske forhold (ESG) som fundament for ansvarlige og bærekraftige vurderinger

Ecura Bo og Habiliterings virksomhet har høy bemanningsfaktor, døgkontinuerlig drift og preges tidvis av et risikoyrke med særdeles krevende tjenestemottakere der ansatte kan bli utsatt for utagerende atferd.

Prinsipper og standarder for likestilling og mot diskriminering

I Ecura Bo og Habilitering arbeider vi for et trygt, utviklende og inkluderende arbeidsmiljø. Likestilling, ikke-diskriminering og mangfold er en naturlig del av Ecura Bo og Habiliterings personalpolitikk og fremkommer i våre personalpolitiske dokumenter. Ecura har egne retningslinjer for likestilling og ikke-diskriminering som en del av våre etiske retningslinjer og våre kjerneverdier reflekterer også disse temaene. I tillegg har vi en egen People Policy som beskriver hvordan vi forholder oss til hverandre i Ecura. Ecura Bo og Habilitering er bundet av tariffavtaler som også gir bestemmelser for likestilling og mangfold. Ecura Bo og Habilitering har et aktivt partssamarbeid med våre fagforeninger, og følger opp tariffoppliktelsene i nært samarbeid med disse, i både formelle og mer uformelle fora.

Verdigrunnlag

e	c	u	r	a
endringsorientert	cura (av latin: omsorg)	utvikling	respekt	ansvarlige
<p>Vi søker endring til en bedre situasjon for brukere av våre tjenester. Våre løsninger er gode for den enkelte og samfunnet</p>	<p>Vi bidrar til bedre helse og livskvalitet med omsorg for brukere av våre tjenester</p>	<p>Vi er stadig på jakt etter forbedringer og økt kvalitet i vårt tilbud. Vi vektlegger kompetanse og utvikling</p>	<p>Alle mennesker har en egenverdi og fortjener respekt uavhengig av sin situasjon. Vi behandler våre brukere, kollegaer og oppdragsgivere med respekt</p>	<p>Vi går ikke på akkord med vår integritet, vi er transparente og tar ansvar. Vi har nærhet til brukerne, pårørende og våre ansatte</p>

Ecura Bo og Habiliterings samfunnsoppdrag er å gi kritisk viktige tjenester med omsorg. I dette ligger også et godt, trygt og inkluderende arbeidsmiljø der både medarbeidere og ledere aksepterer forskjellighet og omfavner og oppfordrer til mangfold. Det er avgjørende i vårt virke at våre ansatte viser holdninger og atferd som gjenspeiler etisk bevissthet, faglighet og etterlevelse av våre verdier.

Alle Ecuras fem verdier (Endringsorientert, omsorg (Cura på latin), Utvikling, Respekt og Ansvarlighet) bidrar til et mer omsorgsfullt, inkluderende, ansvarlig og respektfullt samfunn der likestilling og fravær av diskriminering er grunnpillarer. Hos oss er det nedfelt at alle mennesker har en egenverdi og fortjener respekt uavhengig av sin situasjon.

For oss innebærer mangfold at vi har en ansattgruppe som både er variert og sammensatt. Mangfold handler om likeverd og retten til å møte andre mennesker som den man er uten å møte diskriminering. Dette er en grunnleggende forutsetning for å etterleve verdiene våre.

Ecura Bo og Habilitering har tjenestemottakere med forskjellig bakgrunn og funksjonsnivå og vi søker et mangfold av blant annet kompetanse, fagkombinasjoner, alder, nasjonalitet, livserfaring og personligheter blant våre ansatte. Det gir selskapet et flerkulturelt grunnlag, og utvikler åpenhet, toleranse og medmenneskelighet på tvers av ulikheter.

Utdrag av Ecuras etiske retningslinjer

6.0 MENNESKERETTIGHETER, ARBEIDSFORHOLD OG DISKRIMINERING

Vi skal være forpliktet til å respektere menneskerettighetene til dem som berøres av vår virksomhet, og for å overholde alle lover som omhandler menneskerettigheter.

Spesielt skal vi sikre:

- Trygge og sunne arbeidsforhold, gode arbeidsvilkår, herunder minstelønn, arbeidstid, helse og sikkerhet for de ansatte.
- At arbeidsforholdene i selskapet møter eller overgår arbeidsstandarder.
- Rekruttering og karriereutvikling basert på kompetanse, egnethet og prestasjoner
- Et arbeidsmiljø der det er gjensidig tillit og respekt, og der hver person føler ansvar for ytelsen og omdømmet av vårt selskap.

Vi mener alle bør ha like muligheter, og vil ikke diskriminere når vi rekrutterer, fremmer og belønner våre ansatte. I den grad ett kjønn foretrekkes er det knyttet til særlige sider ved den omsorg eller helsetjeneste vi skal levere.

Ecura tolererer ikke noen form for mobbing, trakassering og diskriminerende atferd. Vi aksepterer ikke noen form for diskriminering av egne ansatte eller andre som er involvert i våre aktiviteter, eller selskaper vi gjør forretninger med. Med diskriminering mener vi all forskjellsbehandling, eksklusjon eller preferanser til en person eller gruppe, for eksempel på grunnlag av rase, kjønn, alder, funksjonshemming, seksuell legning, religion, politisk syn, nasjonal, etnisk eller sosial opprinnelse.

Dersom man opplever eller observerer dette har man plikt til å melde ifra til sin leder eller HR-leder.

9.0 FORVENTNINGER TIL DEN ANSATTE OG REGLER FOR GENERELL OPPFØRSEL I JOBBSAMMENHENG

9.1 Selskapskultur;

I Ecura har vi respekt for alle de vi yter tjenester til uavhengig av diagnoser, fungering og etnisitet. Det innebærer at vi tilstreber likeverdighet i samhandlingen med de vi yter tjenester til. Det samme gjelder til de pårørende.

9.2 Arbeidsmiljø;

Vi skal vise respekt for alle individer og gjøre en innsats for å sikre at arbeidsplassen er trygg og fri for trakassering, diskriminering og mobbing. Du bør aldri delta i noen form for trakassering, inkludert ydmyke, latterliggjøring eller skade en annen person.

Alle har plikt til å bidra til at Ecura har et godt arbeidsmiljø preget av likeverd, mangfold, åpenhet og toleranse. Enkelte av våre ansatte jobber i turnusordninger som medfører at kollegaer tilbringer lange perioder sammen, og sammen med de vi yter tjenester til. Dermed er det spesielt viktig med en profesjonell kommunikasjon og opptreden ansatte imellom. Leder skal gjøres oppmerksom på parforhold ansatte imellom og tilrettelegge arbeidsforhold.

9.4 Seksuell omgang;

Ecura er mot kjøp av seksuelle tjenester. Kjøp av seksuelle tjenester er ulovlig i enkelte land, og kan også støtte menneskehandel, som er ulovlig og et brudd på menneskerettighetene. Følgelig er det ikke tillatt å kjøpe seksuelle tjenester mens man representerer Ecura.

Likestilling og ikke-diskriminerings situasjonen i dag innenfor personalområdet

I Ecura Bo og Habilitering arbeider vi for et trygt, utviklende og inkluderende arbeidsmiljø. Likestilling og ikke-diskriminering er en naturlig del av Ecuras personalpolitikk. Ecura har egne retningslinjer for likestilling og ikke-diskriminering som en del av våre etiske retningslinjer og People Policy. Disse er tilgjengelige for alle ansatte på virksomhetens Intranet og i personalhåndboken.

Ecura Bo og Habilitering er bundet av to tariffavtaler og virksomheten gjennomfører lønnsforhandlinger med de lokale tillitsvalgte i de fagforeninger virksomheten har tariffavtale med. Resultatene som fremforhandles gjelder for alle ansatte, uavhengig av om man er organisert eller ikke. I Ecura Bo og Habilitering har vi stor respekt for organisasjonsfriheten. På denne måten ivaretas et lønnsoppgjør på en ikke-diskriminerende måte, inklusive likebehandling av ansatte i foreldrepermisjon og sykmeldte.

Ecura Bo og Habilitering forskutterer sykepenger ved langvarig sykefravær og betaler grunnlønn, også utover 6G, ved sykdom og ved uttak av foreldrepermisjon. Vi dekker også full lønn for fedre i inntil to ukers permisjonen i forbindelse med fødsel. Når det gjelder foreldrepermisjon, antas det at grunnlønn under permisjon kan være et tiltak som fremmer at menn i større grad tar permisjon enn de ellers ville gjort.

Ecura har nulltoleranse for mobbing, diskriminering og trakassering og status mht. disse forhold blir undersøkt hvert år gjennom medarbeiderundersøkelsen.

Ecura har enkle varslings-systemer og gode rutiner for varsling, og varslings saker blir behandlet iht internt kjent regelverk. Dette er lett tilgjengelig for alle ansatte via forsiden på Intranettet/Teams. Ansatte kan velge om de vil varsle internt eller benytte ekstern samarbeidspartner (BDO) for å varsle. Man kan varsle anonymt eller «åpent». Medarbeiderundersøkelser viser at ca. 90 % av ansatte er kjent med varslingsrutinene i Ecura.

Ecura Bo og Habilitering arrangerer årlig HMS-kurs for ledere og 40 timers kurs for verneombud og medlemmer av Arbeidsmiljøutvalg (AMU). I 2024 deltok 10 nye ledere/verneombud/AMU medlemmer på dette kurset

Ecura gjennomfører lederutviklingsprogram, og så langt har ca. 90 ledere har deltatt. Ecuras lederutviklingsprogram strekker seg over ett år med flere fysiske og digitale samlinger. Tema i lederutviklingsprogrammet er blant annet verdier, etiske retningslinjer, bevissthet i forhold til leders egen atferd og egne «grenser» og hvordan han/hun virker på andre. Ny pulje med lederutvikling starter i februar 2025.

Ecuras mål er at alle arbeidstakere gis samme mulighet til opplæring, lønnsutvikling, faglig utvikling og fremmelse. Ecura har et eget kursopplegg skreddersydd forskjellige ansatt-grupper i et eget Ecura Akademi. Ecura Bo og Habilitering har også etablert muligheten for at ufaglærte kan ta fagbrev gjennom jobb. Alle ansatte får tilgang til disse kursene og tilbudene.

Pr. nå har vi ikke avtale om fast hjemmekontor for våre administrativt ansatte. Vi tilrettelegger for ansatte som har behov for spesiell arbeidstid. Vi tilbyr også tilrettelagte arbeidsplasser med hev/senk-pult og flere skjermer, headset osv. ved behov.

Vi oppfordrer ansatte til fysisk aktivitet og har inngått avtaler med ansatt-rabatter med flere treningssenterkjeder slik at vi har dette tilbudet landsdekkende. I tillegg har vi avtaler med populære leverandører av treningstøy og sko der ansatte får gode priser. Ecura dekker også påmeldingsavgift til ulike

arrangementer som f.eks. Birkebeiner-rennet/løpet/rittet, Holmenkollstafetten, Sentrumsløpet og Totens Tøffeste.

En utfordring for vår virksomhet er å rekruttere ansatte med nedsatt funksjonsevne i tjenesteytende stillinger da vårt virkeområde krever god fysisk og psykisk funksjonsevne/helse ved utførelse av daglige arbeidsoppgaver. En del stillinger krever sågar god fysikk for å kunne overholde forpliktelsene som følger ved kapittel 9 vedtak (tvang og makt), jfr. Helse- og omsorgstjenesteloven. Et arbeidsområde innen vår bedrift der det kan tilrettelegges for nedsatt funksjonsevne er innen administrative stillinger.

Vi har i dag universell utforming på de fleste kontorlokasjoner, men dette er noe vi ikke får sikret på alle tjenestestedene da disse som hovedregel befinner seg i privatboliger. Vi har pr dags dato ikke teleslynger i lokalene våre, men vil tilrettelegge for dette ved behov. Ved kurs og større møter leier vi eksterne lokaler som er tilrettelagt for deltagere med nedsatt funksjonsevne.

Når det gjelder religion og seksuell legning har vi ingen oversikt over dette i vår ansattgruppe da vi anser det for å være en privatsak, og det er uvesentlig informasjon i forhold til å ha et ansettelsesforhold hos Ecura.

Våre mål for likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet

Rekruttering; Sammensetningen av ansatte i Ecura Bo og Habilitering skal reflektere befolkningen generelt. Vi bestreber oss på å ha kvalifiserte kandidater av begge kjønn i finalerunden i rekrutteringsprosessene og den beste kandidaten skal få stillingen. Kandidater med hull i CV skal kalles inn til intervju på lik linje med alle andre, forutsatt at vedkommende fyller kvalifikasjonskravene.

Ecura Bo og Habilitering har 48% kvinner og 52% menn, ansatte fra 31 nasjonaliteter utenfor Norge, både ufaglærte, faglærte og høyt utdannede. Selskapet annonserer på flere flater for å nå flest mulig; Snapchat, Finn.no, Facebook, LinkedIn, Instagram.

Rekruttering har vært et fokusområde for konsernet i 2024, og dette fokuset fortsetter inn i 2025. Vi har utarbeidet en overordnet rekrutteringsprosess som gjelder for hele konsernet. Prosessen skal sikre at rekruttering gjennomføres på en profesjonell måte og bidra til at vi velger riktig kandidat i så stor grad som mulig.

Det er foretatt en revisjon av oppsett og malverk i vårt rekrutteringssystem, Teamtailor, slik at dette reflekterer den overordnede rekrutteringsprosessen vår. Det er utarbeidet intervjumal for ledere i rekruttering av tjenesteytere samt mal for referansesamtaler.

I tillegg har HR, i samarbeid med personvernombudet, sikret at våre rutiner og regler i Teamtailor er i overensstemmelse med lovverk knyttet til personvern (GDPR).

Vi har startet opplæring/ kompetanseutvikling av ledere innen rekruttering i ulike deler av konsernet, og dette er et arbeid som fortsetter inn i 2025.

Lønns- og arbeidsvilkår; Ecura Bo og Habilitering har ikke som mål å være lønnsledende i bransjen, men skal gi anstendig lønn og som minimum satsene iht. de gjeldende tariffavtaler. Ecura Bo og Habilitering skal ha flest mulig fast ansatte og tilbyr heltidsstilling når det er mulig.

Ecura Bo og Habilitering har i dag god oversikt og balanse hva gjelder lønn og betingelser. Hovedoverenskomster/tariffavtaler er bestemmende for minimumssatser på lønn. Det gjennomføres årlige lokale lønnsforhandlinger og resultatet gjøres gjeldene for alle ansatte.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter; Like muligheter for alle – kvalifikasjoner og evner avgjør.

Vi tilbyr opplæringstiltak via EcuraAkademiet og tilrettelegging for videreutdanning for alle ansatte. Vi tilrettelegger også for at ufaglærte kan ta fagbrev på arbeidsplassen. Dette er i samarbeid med Fylkeskommunen.

For ledere gjennomfører vi lederutviklingsprogram og opplæring i relevante lover og forskrifter for at ledere skal kunne ivareta arbeidsgiveransvaret på best mulig måte.

Vi har ikke mål for hvilken %-andel vi ønsker å oppnå verken for kvinneandelen, andelen av kvinner i lederstillinger eller minoritetsandelen. Det viktigste for oss er å være helt nøytrale i våre rekrutterings- og forfremmelsesprosesser og at den beste kandidaten får stillingen uavhengig av kjønn, seksuell orientering og etnisk bakgrunn. Vi etterspør derfor aldri kandidaters etnisitet eller legning da alle kvalifiserte søkere vurderes nøytralt og kalles inn til intervju. Så langt viser de faktiske tallene at vi lykkes ganske godt med denne strategien.

Videre i denne rapporten kommenterer vi arbeidet vårt for likestilling og mot diskriminering på noen utvalgte personalområder.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering

Vi følger Bufdir sin anbefalte arbeidsmetode i 5 trinn. Disse trinnene er;

- 1- Kartlegge og analysere
- 2- Sette mål
- 3- Lage en plan
- 4- Iverksette tiltak
- 5- Evaluere arbeidet

Arbeidet skal gjennomføres i en arbeidsgruppe sammensatt av HR-leder og tillitsvalgte. Grappa har utarbeidet riktige grupperinger for lønnskartleggingsgrunnlaget. Selve lønnskartleggingen og analysen er utarbeidet av HR-leder basert på data fra lønssystemet.

I Ecura Bo og Habilitering arbeider vi aktivt med å sikre likestilling og ikke-diskriminering i det daglige på flere måter;

- Alle ansatte i Ecura Bo og Habilitering skal ha et godt fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Dette følges opp gjennom det systematiske verneombudarbeidet og i AMU.
- Nærledelse gjennom tilstedeværende ledelse både innen drift (avdelingsleder, boligleder) og fag (fagkonsulent, fagkoordinator). Dette skaper tett dialog mellom medarbeider og leder, samt at leder er til stede og kan ta tak i ting som oppstår i arbeidsmiljøet.
- Tett samarbeid med Bedriftshelsetjenesten i personalsaker som omhandler psykisk helse og/eller rusproblematikk og oppfølging av ansatte som har vært gjennom belastende og krevende hendelser.
- Alle ansatte er forpliktet til å sette seg inn i og signere for at de har lest og forstått de etiske retningslinjer ved ansettelsestidspunktet. Signering av disse oppgavene er lagt som oppgaver i det elektroniske verktøyet for ansettelse/onboarding av nyansatte.
- Alle nyansatte gjennomgår et oppstartskurs der også verdiene og etiske retningslinjer fremgår.
- Ledere i Ecura Bo og Habilitering arbeider aktivt hver dag med å sikre og etterleve retningslinjene. Dette er et eget tema i bedriftens lederopplæringsprogram.
- Varslingskanalen er også et kontroll-organ i de tilfelle noen melder fra om opplevde brudd på disse retningslinjene. Varslingskanalen er lett tilgjengelig på bedriftens intranett.

- I medarbeiderundersøkelser kartlegges de ansattes fysiske, psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljø og situasjonen rundt mobbing, diskriminering og trakassering i alle avdelinger. Resultatene blir fulgt opp sentralt og i hver avdeling.
- På de fleste ansettelsesnivåer, bortsett fra de som innehar administrative funksjoner, er virksomheten bundet av tariffavtaler som sikrer like lønnsvilkår og lønnsutvikling for de ansatte.
- Alle regioner gjennomfører regelmessige AMU-møter. I disse møtene er sykefravær, HMS-avvik, tilrettelegging og andre aktuelle og relevante temaer på agendaen.
- Har innlagt kontrollfunksjon i onboarding- og endringsprosesser for å sikre overholdelse av retningslinjer og lik praksis av lønnsfastsettelse.
- Kartlegger og analyserer alternative turnusordninger for å sikre bedre balanse mellom arbeidstid og fritid for ansatte.

Risikoen for diskriminering og hindre for likestilling

Et viktig kartleggingsverktøy for å avdekke risiko for diskriminering og hindre for likestilling er vår årlige medarbeiderundersøkelse. Vi planlegger også å benytte såkalte PULS-undersøkelser for å sjekke ut konkrete utfordringsområder. I tillegg er samarbeidet med de tillitsvalgte og AMU svært viktig for å få belyst problemstillinger og utfordringer med tanke på arbeidsmiljø, sykefravær, og eventuelle likestillingtemaer.

Vi har oppdaget følgende risikoen for diskriminering og hindre for likestilling;

- Behov for større variasjon i turnusordninger
- Balanse mellom arbeidstid og fritid for de ansatte
- Uklare eller ikke etterlevelse av retningslinjer innenfor rekrutterings- og intervjuprosessen da vi har mange ledere som rekrutterer
- Fjernledelse kan føre til diskriminering og trakassering og/eller at det blir vanskeligere å identifisere uønskede hendelser og utfordringer

Tiltak vi har jobbet med/gjennomført i 2024:

Mye av det vi gjør, gjøres kontinuerlig gjennom ulike faser/prosesser og er forankret i strategiske beslutninger og mål for selskapet.

- Ferdigstilt og lansert ny personalhåndbok for alle ansatte i Ecura
- Etablert nye rutiner for oppfølging av sykefravær
- Etablert funksjonsvurdering som benyttes for å kartlegge arbeidsevne for ansatte med behov for tilrettelegging
- Arbeidet videre med å profesjonalisere våre rekrutteringsrutiner samt vårt rekrutteringssystem.
 - Revisjon av vårt rekrutteringssystem inklusive maler for annonsering og kandidatoppfølging
 - Utarbeidet en overordnet rekrutteringsprosess for hele konsernet der alle faser er vurdert opp mot likestilling og å unngå diskriminering.
 - Utarbeidet en ny intervju-mal til bruk i rekruttering av tjenesteytere. Dette for å gjøre intervjuene mer strukturerte, utelukke irrelevante spørsmål som ikke er direkte knyttet til stillingen og personlig egnethet samt etterspørre tilretteleggingsbehov.
 - Kvalitetssikret annonsemaler for å sikre at disse ivaretar alle aspekter vedr GDPR, diskriminering og likestilling.

- Opplæring og bevisstgjøring av alle ledere som rekrutterer i bruk av de nye rekrutteringsretningslinjene.
- Kartlagt bruk av overtid for både tjenesteytere og administrativt ansatte med tanke på balanse mellom arbeidsliv og privatliv.

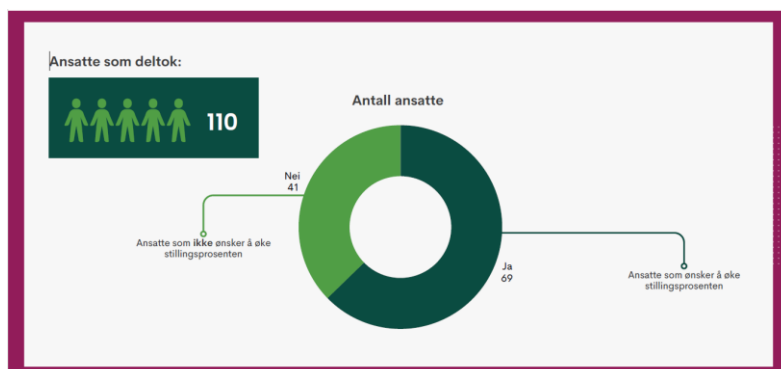
Utover dette ble vi i 2024 enige med de tillitsvalgte om å velge et spesielt fokusområde vi skulle jobbe med. Vi ble enige om å sette ekstra fokus på deltidsansatte og hvordan vi på en bedre måte kan ivareta deltidsansatte som ønsker større stilling. Målet er å sikre at flere deltidsansatte som ønsker større stilling får tilbud om det.

Det ble foretatt en kartlegging av hvem de deltidsansatte med stillingsprosent mellom 1-95% var. Det ble utarbeidet en spørreundersøkelse som ble sendt ut til disse med spørsmål om de ønsket større stilling og hva som var motivasjonen til ønske om større stilling.

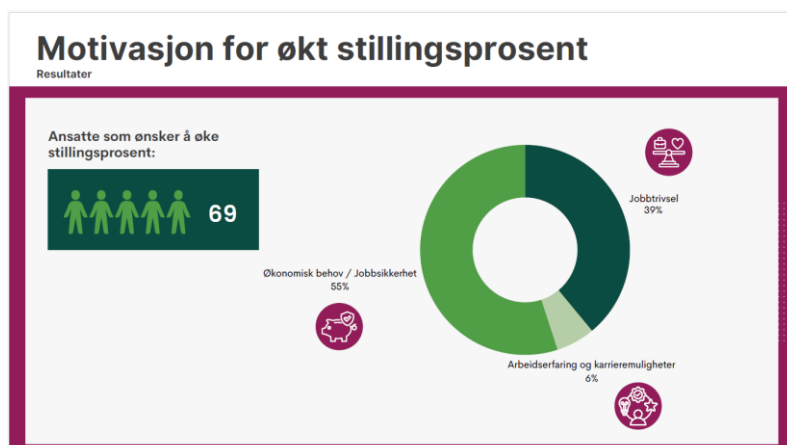
Til tross for gjentatte purringer, fikk vi en noe lavere svarprosent enn vi hadde forventet, ca. 20%. Av de som svarte, 110 stk., så var det 69 ansatte som ga tilbakemelding om at de ønsker en større stilling, mens 41 ansatte ikke ønsket å øke sin stillingsprosent (se figur 1). På spørsmål om motivasjonen for ønske om økt stillingsprosent, svarte 55% at det handlet om økonomisk behov/jobbsikkerhet, 39% at det handlet om jobbtrivsel og 6% at det er på grunn av arbeidserfaring og karrieremuligheter.

Resultatene av dette arbeidet er presentert for ledergruppen. Det ble gitt en anbefaling for personalledere å gjennomføre en ytterligere kartleggingssamtale med de navngitt ansatte som har meddelt et ønske om større stilling. I den forbindelse ble det utarbeidet en samtalemal som kan benyttes.

Figur 1:



Figur 2:



Tiltak vi planlegger i 2025:

- Opplæring av ledere i nye rutiner for sykefraværsoppfølging
- Utvikle en forbedret kartlegging av arbeidsevne for sykemeldte for å enklere kunne tilrettelegge og tilpasse arbeidet.
- Implementere modul for medarbeidersamtaler i vårt HR-system og utarbeide prosesser for medarbeidersamtaler for våre ulike grupper av ansatte.
- Målrettet og økt bevissthet rundt nærledelse for å tidligere kunne fange opp saker og signaler hos ansatte om f.eks mistriivsel, diskriminering, mobbing, konflikter og lignende.
- Fortsette fokus på kartlegging av deltidsansatte for å sikre at de som ønsker får økt mulighet for større stilling.
- Utvikle verktøy og analyser for å få bedre innsikt i årsaker til turnover (HR analyser).
- Ferdigstille og lansere ny lederhåndbok
- Gjennomføre pilotprosjekt rekruttering med fokus på å utvikle annonser som hindrer diskriminering og som treffer bedre på de målgrupper vi søker.

18. juni 2025

Styret i Ecura Bo og Habilitering AS