

LIKESTILLING, INKLUDERING OG MANGFALD (LIM)

(Utgreiing frå Helse Fonna 2024)

Helse Fonna har rundt 4200 tilsette og gir spesialiserte helsetenester til over 180 000 innbyggjarar i Sunnhordland, Indre Hardanger og Nord-Rogaland. Kjerneverdiane våre er respekt i møte med pasientar, kvalitet i prosess og resultat, og tryggleik gjennom tilgjengelegheit og omsorg.

Vi arbeider aktivt for likestilling, inkludering og mangfald (LIM) i tråd med lovverket. Dette omfattar tiltak innanfor:

- rekruttering
- lønns- og arbeidsvilkår
- karriereutvikling og opplæring
- tilrettelegging for familie- og arbeidsliv
- Vern mot trakassering og kjønnsbasert vald

Likestillings- og mangfaldsarbeidet er forankra i strategiar, retningslinjer og personalpolitikken vår. Vi har som mål å sikre balansert alders- og kjønnsfordeling, og å rekruttere kvalifiserte personar med innvandrarakgrunn.

Fokusområdet for 2024 – 2025

- leiarar på alle nivå skal ha kompetanse om likestilling og mangfald
- rekrutteringsarbeidet skal bidra til å auke mangfald det skal vere nulltoleranse for mobbing, trakassering og diskriminering
- Ein skal skape likeverdige arbeids-, trivsel- og utviklingsvilkår for både kvinner og menn og fremme ei meir lik fordeling av begge kjønn i leiarstillingar og elles innanfor alle faggrupper og stillingsnivå.
- Ein skal hindre at medarbeidarar som får helseplager fell ut av arbeidsmiljøet og arbeide med seniorpolitikk, som har til hensikt å auke pensjonsalder.

I 2024 har føretaket arbeidd med strategiar og tiltak for å vidareutvikle arbeidet knytt til likestilling, inkludering og mangfald (LIM) på ulike arenaer. Blant anna har føretaket delteke i det regionale LIM-arbeidet. Ressursgruppa i Helse Vest har utarbeidd ein overordna

handlingsplan som legg rammer for korleis føretaket skal jobbe systematisk med desse tema. Planen beskriv metodar for å gjennomføre tiltak på ulike nivå i organisasjonen, samt korleis arbeidet skal rapporterast og følgjast opp.

Kartlegging:

For å sikre eit godt grunnlag for arbeidet med LIM skal føretaket gjennomføre regelmessige kartleggingar:

Kvart år skal ein kartlegge:

- kjønnsbalansen i verksemda (tal på kvinner og menn)
- del menn og kvinner som er mellombels tilsette (tal eller prosent)
- del menn og kvinner som arbeider i deltidstillingar (tal eller prosent)
- gjennomsnittleg tal på veker foreldrepermisjon for menn og kvinner med rett til permisjon (omrekna til heile veker)
- Minimum annakvart år (frå og med rekneskapsåret 2021) skal ein kartlegge ufrivillig deltid. Med ufrivillig deltid meiner ein deltidarbeid der tilsette ønskjer og er tilgjengelege for å jobbe meir. Kartlegginga kan gjerast i medarbeidersamtalar dersom det ikkje er for krevjande. Det er ikkje krav om tiltak sjølv om ein avdekkar ufrivillig deltid blant dei tilsette¹. Lønnskilnader mellom kvinner og menn (i kroner eller prosent)

Del 1 Kjønnslikestilling - lønn og deltid

Lønnspolitikk

Lønn er eit viktig verkemiddel for å sikre at Helse Fonna har rett og tilstrekkeleg kompetanse for å nå måla sine.

Tillitsvalde har innsyn i lønns- og arbeidsforhold, medan vernetenesta har innsyn i tråd med arbeidsmiljølova sine føresegner. Det er utvikla ei felles IKT-løysing, «Lønnsforhandlingsmodul» som legg til rette for involvering, medverknad og oversikt over lønnsforhold for tillitsvalde. Tillitsvalde har tilgang til oversikt over lønnsforhold for sine medlemmer. Løysinga gjer det mogeleg å gjennomføre alle lønnsforhandlingane i alle delprosessar mellom føretaket og forhandlingsutvalet med same data- og kunnskapsgrunnlag for begge partar.

Lønnspolitikken skal vidare bidra til å belønne, kompensere og gi medarbeidarane ei lønn som står i forhold til:

- Stillinga sitt ansvar, oppgåver og myndigheit

¹ SSB-definisjon på ufrivillig/uønskt deltid: med ufrivillig deltid meiner ein deltidarbeid der stillingsinnehavar ønsker og er tilgjengeleg for å jobbe meir.

- Medarbeidaren sine kvalifikasjonar og kompetanse i tråd med føretaket sine behov og avtalar mellom partane
- Medarbeidaren sin innsats og resultatoppnåing i samsvar med eventuelle avtalte vurderingskriterium og mål

Føretaket sin lønnspolitikk skal vere basert på prinsippet om lik lønn for likt arbeid, uavhengig av kjønn og etnisk bakgrunn. Samstundes skal det vere moglegheit for individuelle skilnader men desse bør i størst mogleg grad vere basert på objektive og kjende kriterium.

Lønnsstatistikk

For å analysere lønnskilnader mellom kjønn er lønn per februar 2024 nytta som grunnlag. Alle lønnsselement er omrekna til 100 prosent stillingsstorleikar og fordelte på hovudkategoriar av stillingsgrupper. Sjå vedlegg 1 for lønnsstatistikk.

Som tabellen i vedlegg 1 viser, er det små skilnader i minstelønn og årslønn for dei stillingsgruppene som har avtalte minstelønntabellar i overeinskomsten. Desse skilnadene kjem i all hovudsak av lengre ansiennitet.

Derimot ser vi større skilnader når det gjeld faste tillegg, som seniortillegg, funksjonstillegg, kompetansetillegg og rekrutteringstillegg. Dette er noko partane må vurdere nærare i samband med dei lokale forhandlingane.

I utvalet for lønnsstatistikk er fordelinga 79,5 prosent kvinner og 20,5 prosent menn.

Andre område for kjønnslikestilling

Helse Fonna er ein kvinnedominert arbeidsplass, der om lag 78,1 prosent av medarbeidarane er kvinner. I enkelte yrkesgrupper er kvinneandelen særleg stor, til dømes blant sjukepleiarar, hjelpepleiarar/helsefagarbeidarar og reinhaldspersonale.

Per dags dato består leiinga i føretaket av seks kvinner og fire menn, medan styret har seks kvinner og fem menn. På dei andre leiarnivåa er det òg flest kvinner. Arbeidet med å jamne ut forskjellar handlar både om rekruttering og om å gjere arbeidsplassen attraktiv for begge kjønn.

Når det gjeld foreldrepermisjon, ser vi at delen kvinner som valde 80 prosent dekningsgrad ved utgangen av 2024 var 25 prosent, mot 11 prosent i 2023. Dei fleste kvinnene tok ut heile felleskvoten. For menn var delen som valde 80 prosent dekningsgrad 23 prosent, mot 9 prosent året før. Dei fleste menn tok ut heile fedrekvoten, men ingen felleskvote. Den tydelege nedgangen i 80 prosent dekningsgrad frå 2019 til 2020 vart delvis reversert i 2024

Tilstand for kjønnslikestilling i 2024

Tilsetningsform	Kvinner	Menn	del kvinner	del menn
Fast tilsette	2420	608	80 %	20 %
Utdanningsstillinger*	199	89	69 %	31 %
Mellombels tilsette	329	79	81 %	19 %
Vikarar	182	37	83 %	17 %
Timelønna	478	228	68 %	32 %

OBS! Tabell med oversikt over fast- og mellombels tilsett med en juridisk stillingsprosent frå 1-100 %, dvs. at timelønna, hospitantar, innleigde, studentar o.l. er ekskludert i tala.

**Utdanningsstillinger: Leger i spesialisering (LIS1 og LIS2/3) og vidareutdanningar i sjukepleie.*

Deltid

I samsvar med styringsdokumentet for 2024, har Helse Fonna hatt merksemd på å redusere delen deltidstilsette ved å etablere og styrke ein heiltidskultur. Føretaket ønskjer at heile faste stillingar skal vere hovudregelen. Alle medarbeidarar, faste og mellombelse, som har ein samla stillingsprosent under 100 prosent blir bedne om å registrere i Heiltidsmodulen om dei ønskjer høgare stillingsprosent. Medarbeidarar som ønskjer større stilling i eiga avdeling skal ha dialog med sin leiar for å vurdere moglegheitene for auka stillingsstorleik.

Per i dag er gjennomsnittleg total juridisk stillingsprosent i føretaket 91,5 prosent i føretaket. Deltid er eit temaa i den årlege medarbeidarsamtalen. Dette betyr at både medarbeidar og leiar skal kunne ta opp spørsmålet minst éin gong i året. Føresetnaden er at medarbeidarsamtalar blir gjennomførte regelmessig, i tråd med retningslinjene. Per desember 2024 har 71 kvinner og 11 menn oppgitt at dei ønskjer høgare stilling (Kjelde: Heltidsmodul).

Tidlegare undersøkingar viser at talet på medarbeidarar som registrerer ønskje om høgare stillingsprosent i Heiltidsmodulen, kan vere lågare enn det reelle behovet. Nokre registrerer ikkje ønsket fordi dei ikkje kjenner til ordninga, medan andre ikkje trur det er mogeleg å få auka stilling i eiga eining. Nokre som får tilbod om å auke stillinga si med delar av stillinga i ei anna eining, takkar nei, då dei fleste ønskjer å jobbe berre i ei eining.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Kartlegging: Det blir gjennomført årleg kartlegging av arbeidsmiljø og pasientsikkerheitskultur i Helse Fonna gjennom ForBedrings-undersøkinga. I undersøkinga blir det mellom anna kartlagt om medarbeidarar har kjennskap til om nokon blir utsett for diskriminering, mobbing eller trakassering, inkludert seksuell trakassering. I 2024 var deltakarprosenten 73,6 prosent. Om lag 6 prosent av medarbeidarane svarar at dei er heilt eller delvis usamde i at dei ikkje kjenner til at nokon er blitt utsett for seksuell trakassering der dei arbeider. 14 prosent er helt eller delvis usamde i at dei ikkje førekjem mobbing eller trakassering. Desse tilbakemeldingane blir tekne på høgste alvor og følgde opp i den enkelte eining. Kartleggingsresultat for føretaket blir årleg orientert om i arbeidsmiljøutvalet, føretaksleiinga og styret.

Uønskete hendingar: Helse Fonna har eit elektronisk meldesystem, Synergi, der alle tilsette kan melde frå om uønskete hendingar. I 2024 blei det meldt 180 saker knytt til trakassering frå pasient, pårørande eller brukar. Leiar er ansvarleg for å følgje opp melde uønskete hendingar.

Handlingsplanar: Resultat frå ForBedrings-undersøkinga og melde uønskete hendingar er kjelder som blir nytta når einingane skal risikovurdere og utarbeide lokale handlingsplanar med risikoreducerande tiltak. Det blir utarbeidd handlingsplanar på alle organisatoriske nivå. Handlingsplanar blir utarbeide i samarbeid mellom leiing, verneombod, tillitsvalde og medarbeidarar.

Varsling: Helse Fonna ønsker en openheitskultur som gjer det mogleg for medarbeidarar å varsle utan å vere redde for negative konsekvensar.

I 2024 har Helse Fonna evaluert retningslinjene for mobbing og trakassering. Det er planlagt revidering av desse i 2025. Arbeidsmiljølova gir tilsette rett og plikt til å melde frå om dei observerer andre bli utsett for trakassering eller diskriminering. Overordna mål er å skape retningslinjer som er i tråd med, og underbyggjer Helse Fonna si overordna målsetting om at det skal opplevast, og er trygt og føreseieleg å seie frå om kritikkverdige forhold.

Som eit tiltak for å auka kompetansen blant leiarar, verneombod og AMU-medlemmer blir det årleg undervist i temaa mobbing, trakassering og konflikthandtering på HMS kurs. Det blir også årleg undervist i tema trakassering og mobbing til nye lærlingar i Helse Fonna.

Eit tiltak for å auka kompetansen i personal- og organisasjonsavdelinga om tema varsling av kritikkverdige forhold og handtering av mobbing og trakassering, deltek fem av rådgjevarane

på arbeidsrettskurs i regi av Helse Bergen. Tema for samling i desember 2024 var blant anna trakassering og mobbing, seksuell trakassering og varsling om kritikkverdige forhold.

Rekruttering

Mangfald på arbeidsplassen: Helse Fonna legg stor vekt på mangfald på arbeidsplassen, og rekrutterer kvalifiserte medarbeidarar uavhengig av kjønn, alder og etnisitet. Føretaket følgjer prinsippet om likelønn, og tariffavtalane har ei kjønnsnøytral lønnsregulering.

Inkluderingsdugnad: Regjeringa lanserte 20. juni 2018 ein inkluderingsdugnad, med hovudmål om auka yrkesdeltaking. I 2024 var inkluderande rekruttering eit satsingsområde for helseføretaka i Helse Vest RHF. Som del av arbeidet blei det publisert eit e-læringsprogram for inkluderande rekruttering, som inngår i leiaropplæringa ved føretaket.

Mål for mangfald: Vidare er det eit mål for føretaksgruppa i Helse Vest RHF at medarbeidarane skal spegle befolkninga. Dette betyr at 6-10 prosent av tilsette skal ha innvandrarbakgrunn. Tal frå 2024 viser at 22,7 prosent av medarbeidarane i Helse Fonna ikkje er norske statsborgarar.

Introduksjonsprogram: Helse Fonna har eit introduksjonsprogram for nye leiarar. Eitt av temaa er rekruttering og tilsetting der inkluderande rekruttering er ein del av undervisninga.

I alle stillingsannonsar er føretaket si “Mangfaldserklæring” inkludert, og alle annonsar blir kontrollerte før publisering.

Mangfaldserklæringa seier:

«Føretaksgruppa i Helse Vest ønskjer å spegle mangfaldet i befolkninga i vår rekruttering. Vi oppfordrar 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 Helse Vest ønskjer å leggje til rette for inkluderande rekruttering.»

Arbeidsmiljø og tilrettelegging

Alle arbeidstakarar skal ha eit helsefremmande og godt arbeidsmiljø, der det blir lagt til rette for medverknad og utvikling. Nokre arbeidstakarar kan ha særlege behov for tilrettelegging. Som arbeidsgivar har vi særleg merksemd overfor gravide medarbeidarar, medarbeidarar med nattarbeid, funksjonshemma medarbeidarar og seniormedarbeidarar. Behov for individretta førebyggjande tiltak blir avdekt og vurdert i dialog mellom leiar og medarbeidar.

Tilrettelegging av arbeidsplassane blir ivareteke først og fremst gjennom det systematiske HMS-arbeidet. Det blir gjennomført årlege kartleggingar av arbeidsmiljøet med påfølgjande

risikoreduserande tiltak. Det er utarbeidd ei prosedyre for årleg kartlegging av helse, miljø og sikkerheit.

Tilrettelegging – moglegheiter og avgrensingar: Arbeidsgivar har plikt til å førebyggje helseproblem, tilrettelegge, samt følgje opp medarbeidarar som er sjuke.

Tilretteleggingstiltak skal tidsavgrensast, evaluerast og dokumenterast. Dersom det viser seg at behovet for tilrettelegging er varig og/eller større enn det som er mogleg å få til i arbeidstakaren si eiga stilling, blir omplassering vurdert i dialog med arbeidstakaren og eventuelt tillitsvalde.

Kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel/adopsjon, omsorgsoppgåver: Helse Fonna ønskjer å tilrettelegge for gravide arbeidstakarar under svangerskapet, slik dei kan vere på arbeid og ha det bra. Ved å kartleggje, risikovurdere og tilrettelegge arbeidet vil gravide få eit trygt og godt arbeidsmiljø, slik at dei kan stå i arbeid lengst mogleg.

Føretaket har ein eigen rutine og risikovurdering for gravide arbeidstakarar. Rutinen skildrar oppfølging, tilrettelegging og kartlegging av forhold som kan utgjere ein risiko for den gravide på avdelinga. Gravide arbeidstakarar og deira leiarar bør gjennomføre tre samtalar i løpet av svangerskapet. I samtalanene skal den gravide og leiar samarbeide om å finne gode løysingar slik at den gravide kan fortsette i arbeidet så lenge som mogleg. Bedriftslege kan delta i desse samtalanene. Vidare er tilrettelegging og oppfølging av gravide medarbeidarar eit tema på HMS-kurs for leiarar og verneombod.

Særleg tilrettelegging for enkelte medarbeidarar: Sjølv om krav til universell utforming er oppfylte, vil det ikkje vere tilrettelagt for alle typar funksjonsnedsetting alle stader. Ved behov må den enkelte avdeling skaffe nødvendige hjelpemiddel, til dømes tilpassa stol eller bord. I andre tilfelle blir det etablert prosjekt for særleg tilrettelegging.

Helse Fonna jobbar aktivt for å redusere talet på tilsette som skadar seg som følgje av forflytting eller uheldig arbeidsstilling. I 2024 blei det registrert 31 saker i avvikssystemet Synergi med hendelsestype «Ergonomisk arbeidsmiljø». Det er ein stor reduksjon i talet på saker, i 2023 blei det registrert 54 saker som handla om ergonomisk arbeidsmiljø. Dei fleste sakene gjeld forflytting og ubekvem arbeidsstilling. Pasientforflytting er ein viktig del av arbeidsoppgåvene til mange av medarbeidarane på sjukehuset. Einingar der dette er relevant bør ha minimum to forflyttingsrettleiarar. Bedriftsfysioterapeut har frå hausten 2023 oppretta nettverk for forflyttingsrettleiarar med fire møter i året, og det blir gjennomført kurs i forflyttingsteknikk på alle lokasjonar.

Etnisitet, religion, livssyn

Helse Vest RHF har regionale etiske retningslinjer. Det er viktig å vareta mangfald,

imøtekomme ulike livssyn, samt vareta dei prinsipielle menneskerettane som følgjer eit kulturelt mangfald.

(Utøving av) religion: Det er mogleg å tilrettelegge for at arbeidstakarar kan be i arbeidstida og ha fleksibilitet når det gjeld arbeidstid og turnus i samband med feiring av religiøse høgtider. Dette blir behandla individuelt av næraste leiar.

Religiøse plagg: Arbeidstakarar som av kulturelle eller religiøse grunnar ønskjer å bruke hijab, skal bruke føretaket sin spesialsyddde hijab som del av arbeidsantrekket. Dette gjeld berre for stillingar der det er krav om at sjukehuset sitt arbeidstøy blir nytta.

Alder: Helse Fonna ønskjer ein livsfasepolitikk som ser alle medarbeidarar i eit ressurs- og utviklingsperspektiv, og legg til rette for at eldre medarbeidarar kan stå lengre i arbeid. Dette skjer i dialog mellom leiar og medarbeidar.

Seksuell trakassering: Helse Fonna har stort fokus på oppfølging av resultatane i ForBedringsundersøkinga, inkludert tilbakemeldingar om seksuell trakassering. Det er vidare utarbeidd ein eigen dialogpresentasjon om seksuell trakassering på arbeidsplassen, som ein kan bruke for å snakke om dette temaet på einingane sine personalmøte.

Føretaket har nyleg utarbeidd ny retningslinje for førebygging og handtering av mobbing, trakassering og anna utilbørleg åtferd. Dette er tema på HMS-kurs for leiarar og verneombod. Det blir no utarbeidd eit nytt kursopplegg som skal innehalde element både i forhold til det førebyggjande arbeidet og handteringa av konkrete saker.

Leiarmobilisering og leiarutdanning

Leiarmobilisering og leiarutvikling er eit viktig satsingsområde og rekrutteringsverktøy for føretaket. I eit helseføretak er det mange leiarar som har ei utdanning som er relatert til andre funksjonar og oppgåver enn kjernen i sjølve leiarrolla. Dette kan resultere i at ein manglar ei einiskapleg fagleg referanseramme i vurderinga av kva som er godt leiarskap. Dette kan få konsekvensar for i kva grad medarbeidarar blir ivaretekne i Helse Fonna, og for deira trivsel.

Leiarutvikling er eit tiltak for å bygge opp og sikre eit godt leiarskap for føretaket. Fem kvinner og to menn deltok i 2024 på regionalt toppleiarprogram, og to kvinner på nasjonalt toppleiarprogram for kommune- og spesialisthelsetenesta.

I tillegg har føretaket eit leiarnettversgruppe kalla «leiarDRIV» kor 17 leiarar (14 kvinner og 3 menn) har delteke i 2024.

Mål og tiltak 2024 – 2025

Mål 1:

Helse Fonna skal spegle mangfaldet i befolkninga, legge til rette for inkluderande rekruttering og arbeide mot utstøying.

Tiltak:

- Sørge for at alle leiarar med personalansvar, samt andre som deltek i rekrutteringsprosessar, har gjennomført e-læringskurs i inkluderande rekruttering.
- Vidareutvikle arbeidet med tilrettelegging for at medarbeidarar med helseutfordring eller funksjonsnedsetting kan nytte sin arbeidskapasitet i helseføretaket.
- Revidere rutine for omplassering etter aml § 4-6 «Særleg om tilrettelegging for arbeidstakar med redusert arbeidsevne».
- Vidareutvikle felles kontaktpunkt med NAV om rekruttering og arbeidstrening.
- Utvikle bevisstgjeringe kurs for tilsette for å forebygge diskriminering, seksuell trakassering, rasisme og trakassering.
- Revidere livsfasepolitikken, slik at føretaket har ein personalpolitikk tilpassa livsfasane for å gje høve til fagleg utvikling og tilrettelegging gjennom heile karrieren.
- Integre LIM-perspektivet som eit element i dei årlege medarbeidarsamtalane.
- Sørge for å heve kompetansen til leiarar om tilrettelegging for tilsette med nedsett funksjonsevne, og sikre gode tilretteleggingsrutinar.
- Etablere eit inkludering- og mangfaldsutval. Utvalet vil vere samansett av medlemmar som representerer leiinga, tillitsvalte, vernetenesta, bedriftshelsetenesta og personal- og organisasjonsavdelinga.

Mål 2:

Helse Fonna skal arbeide for jamn kjønnsfordeling for leiarar på alle nivå, og betre kjønnsfordeling innanfor alle stillingsgrupper.

Tiltak:

- Utarbeide og gjennomføre tiltak for jamnare kjønnsfordeling på alle leiarnivå, innanfor alle fag- og stillingsgrupper.
- Utarbeide og gjennomføre tiltak for høgare heiltidsandel for alle fagområde og stillingsgrupper.

Vedlegg1: Lønnsstatistikk

Lønn fordelt på kjønn i ulike stillingsgrupper (per februar 2024)

Stillingsgrupper	Kvinner	Menn	Del kvinner	Del menn	Totalt tal medarbeidarar	Gj.snitt minsteløn årsløn kvinner	Gj.snitt minsteløn årsløn menn	Kvinner lønn som del av mennis løn minsteløn /årsløn (%)	Forskjell minsteløn / årsløn (kr)
Administrasjon og leiging									
Føretaksleiinga	6	4	60%	40%	10	1 183 700	1 512 850	78%	329 150
Avdelingsleiar	33	20	62%	38%	53	812 521	843 995	96%	31 474
Funksjonsleiar	102	24	81%	19%	126	660 975	692 683	95%	31 708
Rådgjevar/controlrar	31	15	67%	33%	46	664 513	658 820	101%	5 693
Merkantile stillingar	77	15	83%	17%	89	578 972	648 707	89%	69 735
Pasientretta stillingar									
Sekretær / helsesekretær	221	0	100%	0%	221	489 025	0		
Vernepleiar / Sosionom	54	15	78%	22%	69	610 039	602 067	101%	7 972
Miljøarbeidar / Miljøterapeut	22	8	73%	27%	30	584 636	554 000	106%	30 636
Assistent	36	28	56%	44%	64	413 472	426 286	97%	12 814
Legar									
Overlegar	95	127	43%	57%	222	964 784	972 026	99%	7 242
Leger i spesialisering LIS2/3	69	43	62%	38%	112	763 975	769 847	99%	5 872
Legar i spesialisering LIS1	39	15	72%	28%	54	612 000	612 000	100,0%	0
Psykologar									
Psykolog	40	9	82%	18%	49	665 000	665.000	100%	0
Psykologspesialist	47	15	76%	24%	62	935 000	935 000	100%	0
Sjukepleiarar									
Spesialsjukepleiar	530	51	91%	9%	581	646 915	644 647	100%	2 268
Sjukepleiar	642	59	92%	8%	701	539 342	536 488	101%	2 854
Helsefagarbeidar									
Helsefagarbeidar	167	22	88%	12%	189	482 461	494 773	98%	12 312
Diagnostisk personell									
Bioingeniør	99	24	80%	20%	123	582 008	575 196	101%	6 812

Radiograf	52	10	84%	16%	62	578 079	588 920	98%	10 841
Drift									
Teknisk personell	19	35	35%	65%	54	511 674	559 600	91%	47 926
Reinholdspersonell	74	2	97%	3%	76	477 297	463 000	103%	14 297
Portører	9	10	47%	53%	19	467 556	455 800	103%	11 756
Assistent drift	74	12	86%	14%	86	442 568	449 567	98%	6 999
Ambulansepersonell									
Ambulansepersonell	66	88	43%	57%	154	486 200	500 897	97%	14 697
Utdanning									
Lærlingar	34	6	85%	15%	40	252 047	209 433	120%	42 614