



## UTGREIING OM LIKESTILLING, INKLUDERING OG MANGFOLD HELSE FONNA 2022

Helse Fonna arbeider aktivt og målrettet for å fremme lovens formål innenfor vår virksomhet - fremme likestilling og hindre diskriminering. Aktivitetene omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling/opplæring, tilrettelegging, kombinasjon av arbeid og familieliv, beskyttelse mot trakassering og kjønnsbasert vold samt andre relevante forhold.

Likestillings- og diskrimineringsarbeid er forankret i foretakets ulike strategier, verktøy, undervisning, retningslinjer/rutiner og er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken. Det er et mål å oppnå en balansert alders- og kjønns sammensetning, og å rekruttere kvalifiserte personer med innvandrerbakgrunn. Fokusområdet for mangfold og inkludering ved Helse Fonna i 2022 er:

- Ledelse på alle nivå skal ha oppmerksomhet på likestilling og mangfold samt høy kompetanse om alle former for diskriminering
- Foretaket vil i rekrutteringsarbeid ha fokus på og tiltak som skal bidra til øke mangfoldet
- Det skal være nulltoleranse for mobbing, trakassering og diskriminering
- Skape likeverdige arbeids-, trivsels- og utviklingsbetingelser for både kvinner og menn og fremme en mer lik fordeling av begge kjønn i lederstillinger og ellers innen alle faggrupper og stillingsnivåer
- Hindre at foretakets medarbeidere som får helseplager faller ut av arbeidsmiljøet/-forholdet og arbeide med seniorpolitikken som har til hensikt å øke pensjonsalder

Helse Fonna er i startgropen med å etablere et mangfolds- og inkluderingsutvalg. Utvalget vil være sammensatt av medlemmer som representerer ledelsen, tillitsvalgte, vernetjenesten, bedriftshelsetjenesten og personal- og organisasjonsutvikling.

Hvert år skal det kartlegges:

- Kjønnsbalanse i virksomheten (antall kvinner og menn)
- Andel menn og kvinner som er midlertidig ansatt (antall eller prosent)
- Andel menn og kvinner som er ansatt i deltidsstillinger (antall eller prosent)
- Det gjennomsnittlige antall uker foreldrepermisjon for menn og kvinner som har rett til permisjon (regnet om til hele uker).

Minimum annethvert år (fra og med regnskapsåret 2021) skal det kartlegges:

- Ufrivillig deltid. Med ufrivillig deltid menes deltidsarbeid der stillingsinnehaver ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer. Dette blir kartlagt gjennom «Heltidsmodulen». Deltid kan også være tema i medarbeidersamtalen. Det stilles ikke krav om at det skal settes i verk tiltak dersom man finner at bedriften har ufrivillig deltid blant de ansatte. Det søkes løsning i enheter el på tvers av enheter for å redusere ufrivillig deltid.
- Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn (kroner eller prosent).

## Del 1 Kjønnsligestilling - lønn og deltid

### Lønnspolitikk

Lønn er et viktig virkemiddel for å sikre at Helse Fonna har tilstrekkelig og riktig kompetanse for å nå foretakets mål. Lønnspolitikken i Helse Fonna skal bidra til å:

*Beholde, motivere, utvikle og rekruttere kvalifiserte medarbeidere slik at vi kan tilby helsetjenester av høy kvalitet.*

Lønnspolitikken skal videre bidra til å belønne og kompensere og gi medarbeiderne en lønn som står i forhold til:

- Stillingens ansvar, oppgaver og myndighet
- Medarbeiderens kvalifikasjoner og kompetanse i forhold til foretakets behov, der det er avtalt mellom partene
- Medarbeiderens innsats og resultatoppnåelse i forhold til eventuelt avtalte vurderingskriterier og mål

Foretakets lønnspolitikk skal være basert på lik lønn for likt arbeid uavhengig av kjønn og etnisk bakgrunn. Samtidig skal det være muligheter for individuelle ulikheter, men slike ulikheter bør i størst mulig grad baseres på objektive og kjente kriterier.

## Lønnsstatistikk

For å analysere forskjell i lønn på tvers av kjønn er lønn per februar 2022 anvendt. Alle lønns-elementer er omgjort til 100 % størrelser og brutt ned på hovedkategorier av stillingsgrupper. Se vedlegg 1 for lønnsstatistikk.

Som tabellen viser i vedlegg 1 er det små forskjeller på minstelønn/årslønn for de stillingsgruppene som har avtalt minstelønnstabeller i overenskomsten. Vi ser at disse forskjellene i all hovedsak skyldes lengre ansiennitet. Vi ser imidlertid at det er større forskjeller når det gjelder faste tillegg i lønnen. Dette er noe partene kan se nærmere på i forbindelsen med gjennomføring av lokale forhandlinger.

I utvalg for lønnsstatistikk har vi en fordeling som teller 81 prosent kvinner og 19 prosent menn.

## Andre områder for kjønnslikestilling

Helse Fonna er en kvinnedominert arbeidsplass, hvor ca. 82 prosent av medarbeiderne er kvinner. I enkelte yrkesgrupper er kvinneandelen særlig stor, det gjelder blant annet for sykepleiere, helsefagarbeidere og renholdspersonale. Ledergruppen i foretaket består pr. dags dato av syv kvinner og seks menn, og styret av syv kvinner og fire menn. De andre ledernivåene preges av at den største andelen av lederne er kvinner, mens det er en overvekt av menn som er avdelingsoverleger. Arbeidet med å utjevne forskjell vil dels være en del av rekrutteringsarbeidet og dels ligge i å gjøre arbeidsplassen attraktiv for begge kjønn.

Når det gjelder foreldrepermisjon ser en at andelen kvinner som velger 80 % dekningsgrad ved utgangen av 2022 var 13 % (16 av 125 kvinner), mot 12 % i 2021 (14 av 118 kvinner). De fleste kvinnene tok ut hele felleskvoten. Andelen menn som i 2022 valgte 80 % dekningsgrad var 1 % (1 far av 149 ansatte i permisjon) mot 7 % året før (10 fedre av 141 ansatte i permisjon). De fleste tar ut hele fedrekvoten og ingen felleskvote.

## Tilstand for kjønnslikestilling i 2022

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Deltid		Foreldrepermisjon **	
Oppgis i antall		Oppgis i prosentandel		Oppgis i antall		Oppgis i gjennomsnitt antall uker	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2737	581	26,7%	29%	1597	245	34	15

\*OBS!: Tabellen viser en oversikt over fast- og midlertidig ansatte med en juridisk stillingsprosent fra 1-100 %, dvs. at timelønnede, hospitanter, innleide, studenter o.l. er ekskludert i tallene.

\*\*OBS! Tabellen omfatter de som mottok foreldrepenger i 2022. Ettersom foreldrepenger kan gis inntil barnet fyller tre år, gir tabellen ikke et fullstendig bilde av foreldres totale uttak.

## Deltid

I samsvar med styringsdokumentet for 2022, har Helse Fonna hatt fokus på å redusere andelen deltid, ved i større grad å etablere en heltidskultur. Foretaket ønsker at hele faste stillinger skal være hovedregel. Som del av Helse Vest sin politikk skal det ikke lyses ut stillinger på under 50 %, med unntak av helgestillinger som lyses ut på minimum 20 %. Alle medarbeidere, faste og midlertidige, som har en samlet stillingsprosent under 100 % blir bedt om å registrere om de ønsker høyere stillingsprosent eller ikke i systemet Heltidsmodulen. Medarbeidere som ønsker høyere stilling i avdelingen har dialog med sin leder, der en ser på mulighet for økt stillingsstørrelse. Gjennomsnittlig total juridisk stillingsprosent er per desember 2022 90,0 % og korrigert stillingsprosent 92,0% i foretaket.

Deltid er et av temaene som ligger i malen for den årlige medarbeidersamtalen. Temaet skal med andre ord kunne reises både av medarbeider selv og leder, minst én gang i året. Dette forutsetter selvsagt at medarbeidersamtaler holdes årlig slik som retningslinjene tilsier.

Per desember 2022 har 147 medarbeidere oppgitt at de ønsker høyere stilling (Kilde: Heltidsmodul).

Vi vet fra tidligere undersøkelser at antall medarbeidere som registrerer ønske om høyere stillingsprosent i heltidsmodulen, kan være lavere enn det reelt sett er. Noen registrer ikke ønsket fordi de ikke kjenner til at de skal gjøre det, andre fordi de ikke tror at de kan få økt stilling i egen enhet. En del som blir tilbudt å øke stillingen sin med deler av stillingen i en annen enhet eller i Bemanningssenteret, takker "nei", da de fleste ser ut til å ønske å jobbe kun i en/egen enhet.

*SSB definisjon på ufrivillig/uønsket deltid: Med ufrivillig deltid menes deltidsarbeid der stillingsinnehaver ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer.*

## Forskerstillinger

Kjønnsbalanse – tall ansatte	
Kvinner	Menn
9	4

## Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

### Kartlegging - Handlingsplaner:

Det gjennomføres årlig kartlegging av arbeidsmiljø og pasientsikkerhetskultur i Helse Fonna-ForBedringsundersøkelsen. Resultater fra ForBedringsundersøkelsen og meldte uønskede hendelser er kilder som benyttes når enhetene skal vurdere risiko og utarbeide lokale handlingsplaner med risikoreducerende tiltak. Det blir utarbeidet handlingsplaner på alle organisatoriske nivå. Handlingsplaner utarbeides i samarbeid mellom ledelse, verneombud, tillitsvalgte og medarbeidere. Det blir også utarbeidet handlingsplan på overordnet nivå basert på handlingsplaner i klinikker.

**Uønskede hendelser:** Helse Fonna har et elektronisk meldesystem, Synergi, hvor alle ansatte kan melde fra om uønskede hendelser. I 2022 er det meldt 6 saker knyttet til trakassering fra pasient/pårørende/bruker. Leder er ansvarlig for å følge opp meldte uønskede hendelser.

**Varsling:** Helse Fonna ønsker en åpenhetskultur som gjøre det mulig for medarbeidere å varsle uten å være redd for negative konsekvenser.

Foretaket har retningslinje for varsling av kritikkverdige forhold og videre egne rutiner for håndtering av mobbing og trakassering. Rutinene skal bidra til å sikre forsvarlig håndtering av varsling og mobbing og trakassering gjennom å avdekke og undersøke på en saklig og omsynsfull måte, sikra at involverte parter blir hørt under saksbehandlingen og gi medarbeiderne trygghet for at varsel og mobbing og trakassering blir håndtert på en god måte. Det er utarbeidet et eget skjema som skal benyttes når det gjelder varsling av kritikkverdige forhold og når det gjelder melding om mobbing og trakassering.

Rutinene viser til arbeidsmiljøloven, og inneholder definisjoner på hva som ligger i de ulike begrepene, hvilke roller og ansvar den enkelte har, rett saksgang, krav til dokumentasjon og hvor leder kan søke råd og veiledning. Loven gir ansatte rett og en plikt til å melde ifra om de observerer at andre bli utsatt for trakassering og diskriminering. Retningslinjene skal bidra til å underbygger Helse Fonna sin overordnede målsetting om at det oppleves, og er trygt og forutsigbart å si fra om kritikkverdige forhold. Oppfølging av saker viser at det er behov for økt kompetanse på temaene konflikthåndtering, varsling av kritikkverdige forhold, og forebygging og håndtering av trakassering. Med bakgrunn i dette er det satt i gang arbeid som skal se på/justere følgende retningslinjer:

- Retningslinje for forebygging og håndtering av trakassering og utilbørlig opptreden, med tilhørende vedlegg
- Retningslinje for forebygging og håndtering av konflikter, med tilhørende vedlegg
- Retningslinje for håndtering av personalsaker, med tilhørende vedlegg.

## Rekruttering

Helse Fonna legger vekt på mangfold på arbeidsplassen, og skal rekruttere kvalifiserte medarbeidere uavhengig av kjønn, alder og etnisitet. Foretaket følger prinsipp om likelønn, og tariffavtalene har en kjønnsnøytral lønnsregulering. Regjeringen lanserte 20. juni 2018 en inkluderingsdugnad, hvor hovedmålsettingen er økt yrkesdeltakelse. I 2022 var inkluderende rekruttering et satsningsområde for helseforetakene i Helse Vest. I 2023 ble helseforetaket gjennom oppdragsdokument bedt om å øke inkludering til arbeidslivet. Dette arbeidet er forankret i ledelsen og arbeidet koordineres i en nettverksgruppe. Rådgiver i personal og organisasjon er representant i den regionale ressursgruppen som arbeider med likestilling, inkludering og mangfold i Helse Vest. Regional ressursgruppe har oppgaver i tråd med mandat godkjent i det regionale PO-direktørmøte juni 2021. Ressursgruppen har utarbeidet forslag til satsingsområder og tiltak for inkluderingsarbeidet i Helse Vest. I tillegg er det samordnet rapportering og lagt til rett for å gjennomføre tiltak i de respektive foretakene i regionen. Hovedmålet er å øke yrkesdeltaking med personer som har lengre opphold fra arbeidslivet eller som har nedsatt funksjonsevne. Som del av arbeidet ble det publisert e-læringsprogram for inkluderende rekruttering, som inngår i lederopplæringen ved foretaket. Videre er det et mål for foretaksgruppen i Helse Vest at medarbeiderne skal speile befolkningen, noe som betyr at 6-10 prosent av ansatte skal ha innvandrerbakgrunn. Tall fra 2022 viser at 20,7 % prosent av medarbeiderne i Helse Fonna ikke er norske statsborgere. I 2022 var tal innvandrara og barn av innvandrara 13,3 prosent i foretaket. Tal vestlege innvandrara var 8,7 prosent og tal ikkje vestlege innvandrara var 4,6 prosent (tal fra SSB).

I alle stillingsannonser er foretakets "Mangfoldserklæring" inkludert. Alle annonser kontrolleres før publisering. Mangfoldserklæringen er: *«Helse Fonna 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. Helse Fonna ønskjer å leggje til rette for inkluderande rekruttering».*

## Arbeidsmiljø og tilrettelegging

Alle arbeidstakere skal ha et helsefremmende og godt arbeidsmiljø, hvor det legges til rette for medvirkning og utvikling. Noen arbeidstakere kan ha et særlig behov for tilrettelegging. Som arbeidsgiver har vi særlig oppmerksomhet overfor gravide medarbeidere, medarbeidere med nattarbeid, funksjonshemmede medarbeidere og seniormedarbeidere. I 2022 har foretaket gitt tilbud om helsekontroll for medarbeidere som arbeider natt i mer enn 65% stilling. Behov for individrettede forebyggende tiltak avdekkes og vurderes i dialog mellom leder og medarbeider.

### **Tilrettelegging – muligheter og begrensninger:**

Arbeidsgiver har plikt til å forebygge helseproblemer, tilrettelegge, samt følge opp medarbeidere som er syke. Tilretteleggingstiltak skal tidsavgrensas, evalueres og dokumenteres. Dersom det viser seg at behovet for tilrettelegging er varig og/eller større enn det som er mulig å få til i arbeidstakerens egen stilling, gjennomføres utprøving annet arbeidssted og/eller omplassering vurderes i dialog med arbeidstaker og ev. dennes tillitsvalgte.

### **Kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel/adopsjon, omsorgsoppgaver:**

Helse Fonna ønsker å tilrettelegge for gravide arbeidstakere under svangerskapet, slik at gravide kan være på arbeid og ha det bra. Ved å ivareta og tilrettelegge arbeidet vil gravide få et trygt og godt arbeidsmiljø, slik at de kan stå i arbeid lengst mulig.

Foretaket har en egen rutine for gravide arbeidstakere. Rutinen beskriver oppfølging, tilrettelegging og forhold som en ønsker å avklare i forhold til arbeidet i graviditeten. Gravide arbeidstakere og deres ledere skal gjennomføre 3 samtaler i løpet av svangerskapet. I samtaler skal den gravide og leder samarbeide om å finne gode løsninger slik at den gravide kan fortsette i arbeidet så lenge som mulig. Bedriftssykepleier kan delta i disse samtaler. I 2022 er det gjennomført 47 samtaler med bedriftssykepleier.

### **Særlig tilrettelegging for enkelte medarbeidere:**

Selv om krav til universell utforming er oppfylt, vil det ikke være tilrettelagt for alle typer funksjonsnedsettelse alle steder. Ved behov må den enkelte avdeling skaffe nødvendige hjelpemidler, eksempelvis tilpasset stol eller bord. I andre tilfeller etableres prosjekt for særlig tilrettelegging.

Helse Fonna jobber aktivt for å redusere antall ansatte som skader seg som følge av forflytning eller uheldig arbeidsstilling. I 2020 ble det registrert 30 saker i avvikssystemet «Synergi» med hendelsestype «Ergonomisk arbeidsmiljø». I 2022 ble det registrert 29 saker. De fleste sakene handler om forflytning og ubekvem arbeidsstilling. Pasientforflytning er en viktig del av arbeidsoppgavene til mange av medarbeiderne i sykehuset.

### **Etnisitet, religion, livssyn**

Sjukehusprest har ansvar for å gi ledere, medarbeidere, pasienter og pårørende hjelp i sorg og kriser, i eksistensielle og åndelige spørsmål, uavhengig av kulturell bakgrunn. Avdelingen har ansvar for kontaktformidling til andre trossamfunn, religioner eller livssynsorganisasjoner. Sykehusprest bistår helseforetaket i arbeidet med å tenke prinsipielt og praktisk om kultur- og livssynsspørsmål.

**(Utøvelse av) religion:** Det er mulighet for å tilrettelegge for at arbeidstakere kan be i arbeidstiden og fleksibilitet i arbeidstid/turnus i forhold til feiring av religiøse høytider. Dette behandles individuelt med nærmeste leder.

**Religiøse plagg:** Arbeidstakere som av kulturelle eller religiøse grunner ønsker å bruke hijab, skal bruke foretakets spesialsydd hijab som del av arbeidsantrekket. Dette gjelder imidlertid kun for stillinger hvor det er krav om at sykehusets arbeidstøy benyttes.

**Alder:** Helse Fonna ønsker en personalpolitikk som ser alle medarbeidere i et ressurs- og utviklingsperspektiv, og slik også legger til rette for at eldre medarbeidere kan stå lengre i arbeidet. Dette skjer i dialog mellom leder og medarbeider. Foretaket har retningslinjer og avtale om seniorpolitiske tiltak.

**Seksuell trakassering:** Helse Fonna har stort fokus på oppfølging av resultatene i ForBedringsundersøkelsen, herunder tilbakemeldinger når det gjelder seksuell trakassering. I undersøkelsen kartlegges blant annet om medarbeidere har kjennskap til om man blir utsatt for diskriminering, mobbing og trakassering og seksuell trakassering. Det var i 2022 en deltakelsesprosent på 69,7 %. Dette året svarer ca. 78 % av medarbeiderne at de ikke kjenner til at noen er blitt utsatt for seksuell trakassering siste året. Denne tilbakemeldingen tas på høyeste alvor og følges opp på den enkelte enhet og på overordnet nivå. Kartleggingsresultatene for foretaket blir årlig orientert om i foretakets arbeidsmiljøutvalg, foretaksledelsen og styret.

Helse Fonna ved HR arbeider forebyggende og målrettet med problemstillinger knyttet til seksuell trakassering. Det har vært organisert spesifikke samlinger/undervisning for grupper av medarbeidere inkl. ledergrupper. Her har fokus vært på forklaring av begrep, forebyggende tiltak, holdningsarbeid, varsling og håndtering og oppfølging av saker. Det er også fokus på tema på HMS kurs for ledere, samt på HMS grunnkurs for verneombud og AMU medlem.

Foretaket har korrigert retningslinje for varsling. Det er utarbeidet informasjon og undervisningsopplegg som skal inneholde elementer både i forhold til det forebyggende arbeidet og håndteringen av konkrete saker.

### Lederopplæring og -utvikling

Foretaket har en langsiktig plan for helhetlig lederutvikling. Foretaket tilbyr opplærings- og utviklingsprogram for ledere på ulike nivå, med ulike behov. I et helseforetak er det mange ledere som har en utdanning som er relatert til andre funksjoner og oppgaver enn kjernen i selve lederrollen. Dette kan resultere i at en mangler en enhetlig faglig referanseramme i vurderingen av hva som er godt lederskap. Dette kan få konsekvenser for i hvilken grad medarbeidere opplever seg ivaretatt i Helse Fonna, og for deres trivsel.

Det er tilnærmet årlig opptak til plasser på lederutviklingsprogrammet for funksjonsledere (4. nivå ledere). Pandemien har gitt noe diskontinuitet i fremdriften. Nivå 2/nivå 3 lederne innstiller til programmet for sin klinikk/avdeling. I 2022 har 24 funksjonsledere (20 kvinner og 4 menn) deltatt i funksjonslederprogrammet, 4 ledere (3 kvinner og 1 mann) har deltatt på det regionale topplederprogrammet og 1 leder (kvinne) på det nasjonale topplederprogrammet/formelt utdanningsprogram for kommune- og spesialisthelsetjenesten. Klinikkdirktørene kan i tillegg tildele midler til utdanning/videreutdanning innen ledelse. I tillegg er det undervisning for ledere innen ulike temaer knyttet til IA og sykefraværsoppfølging, rekruttering, håndtering av mobbing og trakassering, varsling m.m. for å ivareta et godt og inkludere ndearbeidsmiljø, fremme likestilling og hindre diskriminering.



## Handlingsplan - aktiviteter og rapportering

Helse Fonna arbeider aktivt, målrettet og strategisk for å fremme likestilling og hindre diskriminering blant ansatte og pasienter i møte med foretaket. Helse Fonna ønsker på være en inkluderende arbeidsgiver, der arbeid med mangfold og likestilling er en prioritert oppgave.

Det blir i styrets årsmelding vist til den årlige likestillingsredegjørelsen for foretaket.

Foretaket har i 2022 på ulike arenaer arbeidet med strategier og tiltak for å videreutvikle arbeidet knyttet til likestilling, inkludering og mangfold (LIM), blant annet deltatt i det regionale arbeidet knyttet til dette tema (LIM). Ressursgruppen har utarbeidet en overordnet handlingsplan som setter rammer for hvordan foretaket skal arbeide systematisk med aktiviteter innen disse temaene og hvordan arbeidet skal rapporteres og følges opp. Handlingsplanen beskriver metode for arbeidet med tiltak på ulike nivå i foretaket.

Helse Fonna vil sette ned en arbeidsgruppe som skal videreføre det arbeidet som er startet i ressursgruppen for likestilling, inkludering og mangfold. HR, ved HR-direktør vil eie arbeidet. Leder for personal- og organisasjonsavdelingen (PO) vil få et særlig ansvar for å følge opp arbeidsgruppen sitt arbeid med planen og sikre gjennomføring av tiltak. Arbeidsgruppen vil være partssammensatt bestående av rådgiver PO, leder fra klinikk/avdeling, foretakstillitsvalgt og foretakshovedverneombudet. Arbeidsgruppen skal koordinere utviklings- og rapporteringsarbeidet innenfor likestilling, inkludering og mangfold.

Vedlegg 1: Lønnsstatistikk

**Vedlegg 1: Lønnsstatistikk**

Lønn fordelt på kjønn i ulike stillingsgrupper

Stillingsgruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Gjennomsnitt minstelønn/ årslønn kvinner	Gjennomsnitt minstelønn/ årslønn menn	Kvinner lønn som andel av menns lønn - minstelønn/ årslønn (%)	Forskjeller minstelønn/ årslønn (kr)
Ambulansearbeider m/autorisasjon	51	87	37%	138	451 397	466 921	96,67%	15 524
Radiograf	50	10	83%	60	550 030	559 020	98,39%	8 990
Bioingeniør	111	26	81%	137	553 253	575 154	96,19%	21 901
Renholdspersonell	80	2	98%	82	436 390	440 000	99,17%	3 610
Foretaksledelse	7	6	54%	13	1 159 700	1 312 867	88,33%	153 167
Helsefagarbeidere	179	23	89%	202	450 999	459 043	98,24%	8 044
Leger i spesialisering	105	60	64%	165	669 120	689 828	97,00%	20 708
Overleger	91	129	41%	220	911 693	916 226	99,50%	4 533
Psykologer	43	7	86%	50	626 262	623 929	100,37%	2 333
Psykologspesialister	44	15	75%	59	879 000	879 000	100,0%	0
Sekretærer/ helsesekretærer	219	1	99,5%	220	460 447	468 000	98,38%	7 553
Avdelingsledere (nivå 3)	37	23	66%	56	768 177	809 024	94,95%	40 847
Funksjonsleder (nivå 4)	101	38	73%	139	631 155	671 624	93,97%	40 469
Spesialsykepleiere	514	50	91%	564	598 483	599 760	99,78%	1 277
Sykepleiere	705	56	93%	761	508 592	507 520	100,21%	1 072
Assistent	106	41	72%	147	411 832	410 441	100,33%	1 391

