



Utgreiing om likestilling

Helse Fonna har som mål å fremme likestilling og hindre diskriminering. Føretaket skal så langt som mulig speile mangfaldet i befolkninga. Føretaket integrerer dette i strategisk arbeid, utviklingsarbeid og i lønns- og personalpolitikken.

Det er eit mål å nå ein balansert alders- og kjønnsamansetning, og å rekruttere kvalifiserte personar med innvandrarakgrunn. Helse Fonna arbeider aktivt for å hindre forskjellsbehandling bl.a. når det gjeld rekruttering, tilsetjing, forfremjing, utviklingsmoglegheiter og arbeidsoppgåver. Det er høg organisasjonsgrad, og kjønnsnøytrale tariffavtalar er gjort gjeldande både lokalt og sentralt.

Tillitsvalde og vernetenesta har innsyn i lønnsnivå i medlemsmassen i sitt forbund. Regional lønnsforhandlingsmodul er i bruk, og tillitsvalde og vernetenesta har tilgang til denne.

Helse Fonna planlegg i 2022 å opprette ei arbeidsgruppe med blant anna representantar frå rådgjevarar i stab/støttefunksjonar, føretakstillitsvalde og føretaksverneombod, som skal koordinere det vidare utviklings- og rapporteringsarbeidet innan likestillings- og diskrimineringsområdet. Grappa skal i tillegg til utgreiing om likestilling utarbeide ein handlingsplan for arbeidet basert på BUFDIRs anbefalte arbeidsmetodikk; 1) Kartlegge og analysere, 2) Sette mål, 3) Lage plan, 4) Setje i verk tiltak og 5) Evaluere resultatet av arbeidet. Arbeidsgrappa rapporterer til HR-direktør.

Kjønnslikestilling - lønn og ufrivillig deltid

Lønnspolitikk

Helse Fonna skal ha lønns- og arbeidsvilkår som sikrar at føretaket rekrutterer, beheld og utviklar kvalifisert arbeidskraft på alle nivå i føretaket, utan å vere lønnsleiande.

Føretaket har ein kjønnsnøytral lønspolitikk. Likeløn er tema i samband med lønsforhandlingar. Det er ikkje funne systematiske lønsforskjellar mellom kjønna.

Lønningspolitikken skal vere i tråd med inngåtte tariffavtalar. Den skal vere eit verkemiddel som bidrar til at føretaket sine mål vert nådd på kort og lang sikt og støttar opp under føretaket sitt verdigrunnlag.

I Helse Fonna inngår følgjande moment som ein del av lønnsvurderinga

- kompetanse og erfaring
- mål- og resultatoppgåing
- samarbeidsevne og fleksibilitet
- omstillingsevne
- pålitelegheit og lojalitet
- engasjement og innsatsvilje

Lønnsstatistikk

Føretaket har eit uttalt mål om likelønn. Likelønn er eit tema i dei årlege lønnsforhandlingane.

For å analysere forskjell i lønn på tvers av kjønn har føretaket nytta lønn per april 2021.

Alle lønselement er gjort om til 100 % størrelsar og brote ned på hovudkategoriar av stillingsgrupper. Stillingsgruppene er vald ut og kategorisert basert på likt arbeid, kompetanse, ansvar og arbeidsforhold. Sjå vedlegg 1 for lønnsstatistikk.

Som tabellen viser i vedlegg 1 er det små forskjellar på minstelønn/årslønn for dei stillingsgruppene som har avtalt minstelønnsstabellar i overeinskomsten. Vi ser at når det gjeld ambulansesarbeidarar med autorisasjon og sekretærar så er det noko større forskjellar. Dette skyldast i hovudsak lengre ansiennitet.

I utval for lønnsstatistikk har vi ei fordeling som tel 81 % kvinner og 19 % menn.

Andre områder for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse		Midlertidig tilsette		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Tal tilsette		Tal tilsette		Gjennomsnitt tal veker		Tal tilsette		Tal tilsette	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2543	638	255	86	34	15	1150	123	162	15

Data er frå 2021.

Av 187 leiarar i føretaket er 66,8 prosent kvinner og 33,2 prosent menn. I føretaket si toppleiargruppe er 6 av 12 kvinner, ei prosentvis fordeling på 50 prosent kvinner og 50 prosent menn.

Ufrivillig deltid

Helse Fonna ønsker at heile faste stillingar skal vere hovudregel. Det er ei overordna målsetting at føretaket skal utvikle ein heiltidskultur, og leggje forholda til rette for at tilsette som ønsker det, skal få tilbod om tilsetting i 100 % stilling. Tilsette som arbeider deltid, men som ønsker høgare stillingsprosent eller full stilling, skal registrere ønske om utvida stilling i eit internt registreringsverktøy.

Føretaket har fokus på å auke stillingsstørrelsar i samband med årleg arbeidstidsplanlegging, når stillingar blir ledige, i rekruttering av traineestillingar og i bruken av bemanningssenteret. Alle ledige

stillingar i føretaket skal lysast ut og interne søkjarar har tilgang til oversikt over ledige stillingar frå intranettet. Det er utarbeidd rettleiar knytt til heiltidskultur og fortrinnsrett for deltidstilsette. Denne skal sikre at deltidstilsette sin fortrinnsrett til utvida stilling blir behandla på ein god måte og i samsvar med krav i arbeidsmiljølova. Personalrådgjevar vert involvert når det er usikkerheit rundt eventuell fortrinnsrett. Bemanningssenteret og ordninga med traineesjokepleiarar er verkemiddel som er med på å redusere bruken av tilkallingsvikarar, midlertidige tilsetningar, deltidstillingar og vikariat. Praxis for bruk av midlertidig tilsette i føretaket blir årleg drøfta med tillitsvalte.

Deltid er eit tema som ligg i malen for den årlige medarbeidersamtalen. Medarbeidersamtalen skal gjennomførast årleg i samsvar med retningslinjene.

Per januar 2022 har 162 kvinner og 15 menn registrert at dei ønsker høgare stilling (Kilde: Heiltidsmodul).

Gjennomsnittleg stillingsprosent i føretaket er per desember 2021 91,6 prosent, i 2020 91,1 prosent (måлтаlet er 89,1 prosent).

Vi veit frå tidlegare undersøkingar at tal medarbeidarar som registrerer ønske om høgare stillingsprosent i heiltidsmodulen, kan vere lågare enn det reelt sett er. Nokon registrer ikkje ønske fordi dei ikkje kjenner til at dei skal gjere det, andre fordi dei ikkje trur at dei kan få auka stilling. Dei fleste av dei som får tilbod om å auke stillinga si med deler av stillinga i ei anna eining, takkar "nei", då dei fleste ser ut til å ønske å jobbe berre i ein/eiga eining.

Forskarstillingar

Kjønnsbalanse - tal tilsette	
Kvinner	Menn
8	4

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Føretaket har rutinar, retningsliner og prosedyrar som skal bidra til å fremje likestilling og hindre diskriminering, og for å førebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald.

Kartlegging: Det vert årlig gjennomført kartlegging av arbeidsmiljø; HMS og pasientsikkerheitskultur i Helse Fonna – «ForBedringsundersøkelsen». I undersøkinga vert det blant anna kartlagt om medarbeidarar har kjennskap til om ein blir utsett for diskriminering, mobbing og trakassering og seksuell trakassering. Deltakingsprosent dei siste 3 åra er mellom 70-75 %. I perioden 2019-2021 svarer omtrent like mange medarbeidarar kvart år at *dei er heilt (2 %) eller delvis ueinig (2%) i at dei ikkje kjenner til at nokon er blitt utsett for seksuell trakassering der dei arbeider.*

Sjølv om det er forholdsvis lave tall utgjør 2 % av alle som har gjennomført undersøkinga, over 50 medarbeidarar. Det vil seie at årleg er det om lag 100 medarbeidarar som heilt eller delvis er ueinig i vurderingspunkt om seksuell trakassering. Resultat frå kartlegginga for Helse Fonna blir årleg orientert om i føretaket sitt arbeidsmiljøutval, føretaksleiinga og styret.

Uønskete hendingar: Helse Fonna har eit elektronisk meldesystem, Synergi, der alle tilsette kan melde frå om uønskete hendingar. Det er ikkje meldt saker knytt til diskriminering dei siste 3 åra (2019-2021). Det er i same tidsrommet meldt om 3 uønskete hendingar knytt til etnisitet. Det er ikkje meldt om uønskete hendingar på kjønnsidentitet verken på HMS eller i pasientbehandling. Det er meldt 14 uønskete hendingar knytt til seksuell trakassering. Dette er saker som handlar om seksuell trakassering frå pasient mot tilsette. Leiari er ansvarleg for å følgje opp meldte uønskete hendingar

Handlingsplanar: Resultat frå ForBedringsundersøkinga og meldte uønskete hendingar er kjelder som vert nytta når einingane skal risikovurdere og utarbeide lokale handlingsplanar med risikoreduserande tiltak. Det blir utarbeida handlingsplanar på alle organisatoriske nivå. Handlingsplanane vert utarbeida i samarbeid mellom leiing, verneombod, tillitsvalde og medarbeidarar.

Varsling: Helse Fonna ønsker ein openheitskultur som gjer det mogleg for medarbeidarar å varsle utan å vere redd for negative konsekvensar. Varsling skal i utgangspunktet skje til næraste overordna. Medarbeidar kan i tillegg varsle via andre kanalar eksempelvis, verneombod, tillitsvalde, leiar på høgare nivå eller via eksternvarsling. Helse Fonna har rutinar for mottak, behandling og oppfølging av varsel. Desse vart sist revidert i februar 2022. Det ikkje innhaldsmessige endringar, i hovudsak justeringar i tråd med endringar i arbeidsmiljølova i 2020 og 2021.

Rekruttering

Leiarar og andre med ansvar for rekruttering skal ha kjennskap til risikoen for diskriminering i heile rekrutteringsprosessen. Gjennom ein strukturert rekrutteringsprosess skal føretaket sikre kvalitet i arbeidet med å tiltrekke oss og tilsette nye medarbeidarar. Alle som skal rekruttere i Helse Fonna må ha ei obligatorisk opplæring i Webcruiter, med fokus på god kandidathandtering. I tillegg får alle nye leiarar tilbod om kurs i rekruttering, her ser ein blant anna på korleis ein kan leggja til rette for inkluderande rekruttering.

For å unngå fallgruver med tanke på diskriminering vert leiarane oppmoda til å nytta strukturert intervju og vurderingsskjema i rekrutteringsprosessen. Mal for strukturert intervju sikrar at alle kandidatar får like spørsmål og får så like vilkår som mogleg. Bruk av vurderingsskjema gir leiarane hjelp til å måle kandidatane opp mot dei kvalifikasjonar ein har satt som krav og reduserer mulighetene for at rekrutterer vert påverka av faktorar som ikkje er relevante.

Helse Fonna jobbar med å få på plass obligatorisk opplæring for å sikra kjennskapen til risikoen for diskriminering blant dei som rekrutterer.

Føretaket har som mål å spegle mangfaldet i samfunnet på ein god måte i møte med pasientar og pårørande. Målet har vore å ha mellom 6 og 10 prosent tilsette med innvandrarbakgrunn, fordelt om lag likt mellom vestlege og ikkje-vestlege innvandrarar. I 2021 var tal innvandrarar og barn av innvandrarar 13,3 prosent i føretaket. Tal vestlege innvandrar var 8,7 prosent og tal ikkje vestlege innvandrarar var 4,6 prosent (tal frå SSB).

I alle stillingsannonser er føretaket si "Mangfaldserklæring" inkludert. Alle annonser blir kontrollert før publisering. **Mangfaldserklæringa:** *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.*

For nokon søkjarar kan det vere problematisk å gi oppi "kjønn" i søknaden. For å gjere dette enklare blir søkjar bedt om å gi opp juridisk kjønn i CV-en.

Føretaket deltek i prosjektet «Vi inkluderer», som er eit samarbeidsprosjekt mellom partane i arbeidslivet og NAV. Inkluderingsdugnaden si målsetting er å få fleire som står utanfor arbeidslivet i jobb. Helse Fonna har i tillegg intern inkludering, dvs. medarbeidarar som allereie har redusert funksjonsevne, som har behov for tilrettelegging eller omplassering for å kunne halda fram i arbeid.

I 2021 innførte føretaket E-læringskurset "Inkluderende rekruttering". Kurset inneheld hovudelementa for inkluderande rekruttering, og leiarane løysar ulike oppgåver i temaet for å få ei praktisk forståing av problemstillingane. Kurset, som er obligatorisk for alle leiarar, er ein del av føretaket sitt arbeid for å auke fokus på mangfald blant alle som har mynde til å rekruttere. I tråd med måla i "Inkluderingsdugnaden", arbeider føretaket for å inkludere fleire arbeidstakarar med funksjonsnedsetting eller som av andre ulike grunnar har stått utanfor arbeidslivet over ei viss tid.

Gjennom eit særleg fokus på kartlegging av behov vil leiarane bli meir bevisst på kva moglegheiter som finnes til å inkludere søkjarar med funksjonsnedsetting.

Arbeidsmiljø og tilrettelegging

Alle arbeidstakarar skal ha eit helsefremmende og godt arbeidsmiljø, der det vert lagt til rette for medverknad og utvikling. Nokon arbeidstakarar kan ha eit særleg behov for tilrettelegging. Som arbeidsgjevar har vi særleg merksemd retta mot gravide medarbeidarar, medarbeidarar med nattarbeid, medarbeidarar med funksjonshemming og seniormedarbeidarar. Behov for individretta førebyggjande tiltak vert avdekkja og blir vurdert i dialog mellom leiar og medarbeidar.

Tilrettelegging av arbeidsplassane blir ivareteke først og fremst gjennom det systematiske HMS-arbeidet. Det vert årleg gjennomført kartleggingar av arbeidsmiljøet med påfølgjande risikoreduserande tiltak. Det er utarbeida «[Prosedyre for Forbedring, årleg kartlegging](#)».

Det er reglemessige møter mellom leiar og tillitsvalde/verneombod på alle nivå i organisasjonen. Det er eiga retningslinje/avtale for samarbeid og medverknad mellom leiar og eininga sitt verneombod. Vidare får AMU årleg gjennomgang av klinikkdirektør om klinikk/område sitt arbeid med HMS – kartlagde data, fokusområder, tiltak og evaluering. AMU får årleg frå HR ein rapport om «mobbing og trakassering i føretaket». Denne blir presentert og drøfta i møte.

Tilrettelegging – moglegheiter og begrensningar: Arbeidsgjever har plikt til å førebyggje helseproblem, leggje til rette, samt følge 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 mulig å få til i arbeidstakar sin eigen stilling, vert omplassering vurdert i dialog med arbeidstakar og ev. denne sin tillitsvalde. Helse Fonna har eigne retningslinjer for omplassering som på grunn av helsemessige forhold har behov for annan stilling.

Føretaket deltek i prosjektet «Vi inkluderer», som er eit samarbeidsprosjekt mellom partane i arbeidslivet og NAV. Inkluderingsdugnaden si målsetting er å få fleire som står utanfor arbeidslivet i jobb. Helse Fonna har i tillegg intern inkludering, dvs medarbeidarar som allereie har redusert funksjonsevne, har behov for tilrettelegging eller omplassering for å kunne halde fram i arbeid.

Kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel/adopsjon, omsorgsoppgåver: Det er ikkje registrert saker i Synergi knytt til graviditet og permisjonar. Tilrettelegging skjer lokalt med næraste leiar. Helse Fonna nyttar bedriftshelsetenesta i særskilte høve ved tilrettelegging og risikovurdering av gravide medarbeidarar. Føretaket har retningslinjer om fri knytt til amming.

Funksjonsnedsetting: Utforming av bygg med tanke på universell utforming vert regulert gjennom teknisk forskrift TEK 17. Forskrifta handlar i fyrste rekke om krav til tilgjenge, det vil seie at i praksis at alle areal skal vere tilgjengelige for personer med funksjonsnedsetting. Vidare er det krav om at tilrettelagt toalett skal vere tilgjengelig. Vi ser at det er lettare å møte krava til universell utforming i nybygg og ved ombygging/rehabilitering, enn det er i den eldre bygningsmassen.

Særleg tilrettelegging for enkeltpersoner: Sjølv om krav til universell utforming er oppfylt, vil det ikkje vere tilrettelagt for alle typar funksjonsnedsetting alle stader. Ved behov må den enkelte avdeling skaffe nødvendige hjelpemiddel, eksempelvis tilpassa stol eller bord. I andre tilfelle vert det etablert prosjekt for særleg tilrettelegging. Bedriftshelsetenesta ved fysioterapeut bidreg med arbeidsplassvurderingar for individuelle tilpassingar. Det var gjennomført 38 slike i 2021.

Garderobefasilitetar: Arbeidsplassen skal leggast til rette slik at verksemda kan sysselsette arbeidstakarar av begge kjønn, og arbeidstakarar med nedsett funksjonsevne. Det har noko å seie

også for de krava som vert stilt til utforming av sanitæranlegg. Helse Fonna har i stor grad tilrettelagt for garderobe og toalettforhold for begge kjønn. For drifts-tekniske stillingar, som tradisjonelt har vore mannsdominerte, vert det arbeid med å leggje til rette for garderobeforhold for kvinnelege arbeidstakarar, når dett er eit behov. Det er ikkje blitt meldt tilsvarende for funksjonshemma.

Etnisitet, religion, livssyn

Sjukehusprest har ansvar for å gi leiarar, medarbeidarar, pasientar og pårørande hjelp i sorg og kriser, i eksistensielle og åndelige spørsmål, uavhengig av kulturell bakgrunn. Eining har ansvar for kontaktformidling til andre trossamfunn, religionar eller livssynsorganisasjonar.

(Utøving av) religion: Det er moglegheit for å leggje til rette for at arbeidstakarar kan be i arbeidstida og fleksibilitet i arbeidstid/turnus i forhold til feiring av religiøse høgtider. Dette vert gjort i dialog med næraste leiar.

Religiøse plagg: Arbeidstakarar som av kulturelle eller religiøse grunnar ønsker å bruke hijab, har moglegheit for å bruke dette.

Seksuell orientering/kjønnsuttrykk: Det er ikkje rapportert i avvikssystemet at tilsette har opplevd trakassering eller diskriminering med omsyn til seksuell orientering eller kjønnsuttrykk.

Alder: Helse Fonna ønsker ein personalpolitikk som ser alle medarbeidarane i eit ressurs- og utviklingsperspektiv, og slik også legg til rette for at eldre medarbeidarar kan stå lengre i arbeid. Ein individorientert livsfasepolitikk/seniorpolitikk som tar omsyn til og utgangspunkt i den enkelte arbeidstakar sin situasjon og sine behov. Dette skjer i dialog mellom leiar og medarbeidarar.

Seksuell trakassering: Helse Fonna ved HR jobbar førebyggjande og målretta med problemstillingar knytt seksuell trakassering. Det har vore organisert spesifikke samlingar/undervisning for grupper av medarbeidarar. Her har ein fokus på forklaring av omgrep, førebyggjande haldningsarbeid og varsling/handtering. Det er fokus på tema på HMS kurs for leiarar, samt på grunnkurs for verneombod og AMU medlem.

Vidareutdanning

Leiaropplæring/-utvikling

Føretaket har ein langsiktig plan for heilskapleg leiarutvikling. Føretaket tilbyr opplærings- og utviklingsprogram for leiarar på ulike nivå, med ulike behov. Vi har tilnærma årleg opptak til plasser på leiarutviklingsprogram (pandemien har ført til at programmet ikkje av våre gjennomført siste åra).. Nivå 2/nivå 3 leiarane innstiller til programmet får sin klinikk/avdeling. I 2022 er det teke opp 24 funksjonsleiarar til programmet 20 kvinner og 4 menn. I tillegg til dette leiarutviklingsprogrammet, har 3 kvinner og 1 mann fått plass på det regionale leiarutviklingsprogrammet.

Klinikkdirektørane kan i tillegg tildele midlar til vidareutdanning som går utanom dei tildelingane som er omtala over. Føretaket har ikkje en samla oversikt over dette, og dermed heller ikkje noe oversikt over kjønnsfordelinga.

Utdanningsstillingar til sjukepleiarar tildelt hausten 2021 Avdeling for utdanning og kompetanse har ansvar for å fordelinga av utdanningsstillingar for sjukepleiarar i samarbeid med klinikkdirektørane. Kvart år blir det tildelt nye utdanningsstillingar for å auke talet spesialutdanna sjukepleiarar innan ulike fagområder.

Sjukepleiarar som ønsker vidareutdanning søker sjølv høgskule/universitet om opptak og dei som får utdanningsplass kan søkje på utdanningsstilling i føretaket. Utdanningsstillingane blir lyst ut og fordelt etter vanlig rekrutteringsprosess.

For 2021 var fordelinga kvinner/menn som fekk utdanningsstilling slik:

Spesialisering	Kvinne	Mann
Anestesi	1	0
Intensiv	8	3
Operasjon	1	0
Jordmor	2	0
Nyfødt sjukepleie	2	0
Akuttsjukepleie	1	0
Psykisk helsevern og rus	4	0

Vi er kjend med kjønnsfordelinga til dei som har blitt tildelt utdanningsstilling, men til no har det ikkje blitt ført oversikt over kjønn på "søkjarane". Ei eventuell skeiv fordeling med omsyn til kjønn ved tildeling, vil i så fall skje i utveljinga til studieplass.

Handlingsplan, delmål og aktivitetar i perioden 2022 - 2026

Som vist til i innleiinga er det i 2022 planlagt å starte eit målretta arbeid på definerte innsatsområder, med utarbeiding av tilhøyrande mål/delmål, handlingsplanar og aktivitetar for den aktuelle perioden. Dette arbeidet skal skje i tett samarbeid med tillitsvalde og verneombod. Føretaket vil meir konkret kome tilbake til dette i utgreiinga om likestilling i 2022. Innsatsområda er:

Innsatsområde A: Likestilling kjønn, likestilling lønn og ufrivillig deltid

Innsatsområde B: Diskriminering og mangfald

Innsatsområde C: Vidareutdanning og leiing

Så langt i dette arbeidet har føretaket konkretisert følgjande aktivitetsmål:

- Arbeide for ei balansert samansetning av alder og kjønn på alle leiarnivå i organisasjonen
- Arbeide for likeløn
- Leggje til rette for faste – og heiltidsstillingar
- Midlertidige tilsette ut over vikariat, vert nytta i tråd med AML § 14-9
- Leggje til rette for ein livsfaseorientert personalpolitikk
- Leggje til rette for mangfald og integrering – vidareutvikle kunnskap om inkluderande rekruttering
- Rekruttere kvalifiserte personar med innvandrarbakgrunn
- Leggje til rette for at medarbeidarar med nedsett funksjonsevne kan arbeide i føretaket

Vedlegg 1 – del 1: Lønn fordelt på kjønn i ulike stillingsgrupper

Stillingsgruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Gjennomsnitt minstelønn/ årslønn kvinner	Gjennomsnitt minstelønn/ årslønn menn	Kvinnerns lønn som andel av menns lønn - minstelønn/ årslønn (%)	Forskjeller minstelønn/ årslønn (kr)
Ambulansearbeider m/autorisasjon	51	83	38%	134	412 243	437 489	96,3%	16 246
Bachelor	105	56	65%	161	494 473	503 307	98,2%	8 834
Ingeniør	106	32	77%	138	512 074	537 603	94,3%	25 529
Fagbrev øvrige	248	41	86%	289	430 056	420 737	102,2%	-9 319
Foretaksledelse	6	7	46%	13	1 092 967	1 204 843	90,7%	111 876
Helsefagarbeidere	148	20	88%	168	420 923	434 800	96,8%	13 877
Leger i spesialisering	110	63	64%	173	641 905	643 100	99,8%	1 195
Overleger	73	100	42%	173	847 808	847 818	100,0%	10
Psykologer	45	11	80%	56	578 100	579 136	99,8%	1 036
Psykologspesialister	38	18	68%	56	807 500	807 500	100,0%	0
Sekretærer/helsesekretærer	209	2	99%	211	427 066	404 600	105,6%	-22 466
Avdelingsledere (nivå 3)	31	15	67%	46	710 031	706 060	100,6%	-3 971
Spesialsykepleiere	517	52	91%	569	546 319	546 308	100,0%	-11
Sykepleiere	701	49	93%	750	480 023	481 649	99,7%	1 626
Ufaglærte	93	33	74%	126	367 314	369 576	99,4%	2 262