

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2024

ECURA HJEMMETJENESTER OG BPA AS



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

I Ecura 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	Antall ansatte	Andel kvinner %	Grunnlønn kvinner % av menns lønn	Overtid kvinner % av menns overtid	Uregelmessige tillegg kvinner % av menns tillegg	Skattepliktige naturaltelser kvinner % av menns naturaltelser	Sum kontante ytelser kvinner % av menns kontante ytelser
Totalt	1089	71 %	97,70 %	105,5 %	98,30 %	53,60 %	96,50 %
Gruppe 1	889	74 %	100,90 %	86,90 %	77,80 %	96,00 %	99,60 %
Gruppe 2	114	61 %	100,60 %	104,40 %	98,70 %	106,60 %	100,50 %
Gruppe 3	23	57 %	104,10 %	125,20 %	118,30 %	123,30 %	105,30 %
Gruppe 4	12	75 %	93,70 %	N/A	N/A	84,90 %	96,50 %
Gruppe 5	27	59 %	96,00 %	N/A	N/A	87,20 %	97,90 %
Gruppe 6	13	46 %	86,50 %	39,40	214,80	20,30 %	87 %
Gruppe 7	11	73 %	99,60 %	N/A	N/A	112,00 %	95,80 %

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
776	313	15	10	32	17	414	142

*Tilkallingsvikarer er ikke inkludert; 117 menn og 294 kvinner

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 i fra 100% stillingsandel. Tabellen viser også kvinner sin andel (i kroner) i prosent av menns overtidsutbetaling, uregelmessige/variable tillegg og skattepliktige naturaltelser. 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 i fra kriteriene kompetanse, ansvar og arbeidsforhold. Gruppe 1 er ufaglærte direkte tjenesteytere og gruppe 7 er øverste ledersjiktet i bedriften.

Kommentarer til tabellene:

Kjønnsfordeling generelt;

Virksomheten har overvekt av kvinnelige ansatte med 71% kvinner totalt og mellom 46% og 75% kvinner i alle grupper.

Lønnsforskjeller;

For virksomheten totalt er både gjennomsnitts-grunnlønnen (97,70%) og gjennomsnittlige kontante ytelser (96,50%) for kvinner forholdsvis lik menns tilsvarende ytelser.

I gruppe 1-3 der alle våre tjenesteytere ligger, så har vi veldig små lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Dette forklares ved at disse gruppene følger tarifflønn. I gruppe 3 finner vi sykepleierne våre. Der tjener kvinner noe mer enn menn (104,1%) og grunnen til dette er at de koordinerende sykepleierne våre tjener noe mer enn ordinære sykepleiere, og disse er kvinner.

Når det gjelder overtidsutbetalinger så er tallene regnet ut fra summen overtidsbetaling til kvinner og menn, og % forskjell på dette. Vi har flere kvinner enn menn, så det skulle tilsi noe større overtidsbetaling til kvinner, men hos oss ser vi ikke noen stor forskjell (105,5 % overtidsbetaling til kvinner i forhold til menn, og vi har 71% kvinnelige ansatte). I gruppe 1 som består av pleiemedhjelpere og BPA-assistenter, så ser vi at menn jobber noe mer overtid enn kvinner.

For gruppene 4 og 5 i vår oversikt har vi ikke tatt med tall for overtid og ub-tillegg. Dette er små grupper av ansatte (12 og 27 ansatte) i ulike typer administrative stillinger, de jobber dagtid (har ikke ub-tillegg) og overtidsbruken er liten. Den overtiden som jobbes må sees på individuelt, en sammenligning mellom kvinner og menn gir liten mening i disse gruppene.

Gruppe 6 består av 13 ansatte og er en blanding av administrative og tjenesteytende ansatte. Bare 3 av dem har jobbet overtid; en mann har jobbet mye mer enn de to kvinnene. Det er bare 5 av de ansatte som har ub-tillegg og bare en av disse er mann.

Gruppe 7 består i hovedsak av ledere uten overtidsbetaling.

Når det gjelder uregelmessige/variable tillegg så er satsene for variable tillegg selvsagt de samme for menn og kvinner, og styres av våre tariffavtaler. Utbetalingen av slike tillegg er forholdsvis lik mellom kvinner og menn. På samme måte som for overtidsbetalingen, så ser vi i gruppe 1 at mennene i gruppen jobber slik at de får noe mer av de uregelmessige tilleggene enn kvinnene.

Skattepliktige naturallytelser er knyttet til fordelsbeskatning for forsikringsordninger, mobiltelefon-ordninger og skattepliktig bilgodtgjørelse for enkelte ansatte. I gruppene 1 -4 så er det ikke forskjell på hvilke ordninger menn og kvinner har. I de resterende gruppene er eventuelle forskjeller knyttet til ulike stillinger og ikke til kjønnsforskjeller.

Pensjon

Når det gjelder pensjon har Ecura innskuddspensjonsordning for alle, som innebærer at det gjøres innskudd beregnet av pensjonsgivende lønn opp til 12G. Sykepleiere er omfattet av særskilt pensjonsordning gjennom KLP.

Midlertidig ansatte

Hos Ecura Hjemmetjenester og BPA AS (heretter HtBPA) er det liten bruk av midlertidig ansatte; kun 2,3% av ansattmassen hvorav 0,9% er menn og 1,4% er kvinner. Midlertidige ansettelser benyttes hovedsakelig ved vikariater for andre navngitte ansatte.

Foreldrepermisjon

Det var i 2024 7 menn som avviklet foreldrepermisjon med varierende lengde, i snitt 17 uker. Tilsvarende for kvinner var det 19 ansatte som avviklet foreldrepermisjon på i snitt 32 uker.

Deltidsarbeid

I vår bransje er det høy andel deltidsarbeid – og det er det også hos oss. Dette henger både sammen med turnusarbeid i helsesektoren og stort behov for tilkallingsvikarer ved sykefravær og ferieavvikling. I tillegg har vi, særlig innen BPA (Brukerstyrt Personlig Assistanse), en stor ung ansattgruppe med høy mobilitet. Disse kan ofte ha deltidsstillinger hos flere arbeidsgivere eller i kombinasjon med studier. Vi har også noe heldøgns-virksomhet som innebærer at vi har flere nattevaktstillinger. Disse kan ikke inneha 100% stilling.

Vi gjennomfører årlige drøftinger med tillitsvalgte om andelen deltidsstillinger. Innen BPA har vi flere ansatte

som har stillingsforhold hos to eller flere ulike tjenestemottakere. Selv om hvert enkelt stillingsforhold er lite, så blir det for disse til sammen større stilling. I hjemmetjenesten har flertallet store stillinger og i gjennomsnitt så har de fast ansatte 79% stilling.

Sykefravær

I hjemmetjenesten var sykefraværet i 2024 totalt sett på 10,25%, fordelt på 3,7% korttids- og 6,55% langtidsfravær.

BPA hadde i 2024 sykefravær på totalt 6,7% fordelt på 3,9% korttids- og 2,8% langtidsfravær.

Langtidssykefraværet blant kvinner er blant annet påvirket av virksomhetens art der gravide, med fare for egen og ufødte barns sikkerhet, ikke kan arbeide så lenge som i mindre belastede stillinger.

Alder

Vi har en spredning i alder i ansattgruppen med 15 personer over 70 år og 24 personer mellom 18 og 20 år. 6,2% av våre ansatte er over 60 år. I 2023 var vår andel av ansatte over 60 år 5,4%, og vi er glade for at vi har klart å beholde flere i denne aldersgruppen lenger. Den største ansattgruppen vår er mellom 20 og 30 år med 35,8%.

Ledelse

73% av lederne i ledergruppen til Ecura HtBPA er kvinner.

Rekruttering

Av de 658 nyansatte i 2024 var 72% kvinner.

Mangfold

I Ecura HtBPA AS er vi opptatt av mangfold på alle områder, og vi har ansatte fra 42 nasjoner utenfor Norge.

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 er også opptatt av å være et trygt og inkluderende sted å jobbe for ansatte med ulike legninger og kjønnsuttrykk.

Oppsummert

Alt i alt har Ecura HtBPA både god kjønnsbalanse og likelønn mellom kjønnene, god spredning i ansattes alder, samt få midlertidig ansatte. Ecura jobber for høyest mulig andel av faste ansettelser og bestreber oss videre på å opprettholde kjønnsbalanse og likelønn.

I medarbeiderundersøkelsen i 2024 svarte 89% av våre ansatte i BPA at de ville anbefale Ecura som arbeidsgiver til andre, mens 79% av de ansatte i hjemmetjenesten svarte det samme.

Alle disse resultatene vurderer vi som tilfredsstillende, men krever konstant fokus og oppfølging av våre pågående og fremtidige tiltak for å opprettholde eller forbedre resultatene på likestillings- og diskrimineringsområdene.



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

Ecuras Hjemmetjenester og BPAs virksomhet har høy bemanningsfaktor. Deler av vår virksomhet har helkontinuerlig drift.

Prinsipper og standarder for likestilling og mot diskriminering

I Ecura Hjemmetjenester og BPA AS (heretter Ecura HtBPA) arbeider vi for et trygt, utviklende og inkluderende arbeidsmiljø. Likestilling, ikke-diskriminering og mangfold er en naturlig del av Ecuras 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 er bundet av tariffavtaler som også gir bestemmelser for likestilling og mangfold. Ecura har et aktivt partssamarbeid med våre fagforeninger, og følger opp tarifforpliktelsene i nært samarbeid med disse, i både formelle og mer uformelle fora.

Verdigrunnlag



Ecura HtBPAs 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 grunnpilarer. 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 har tjenestemottakere med forskjellig bakgrunn og funksjonsnivå og vi søker et mangfold av blant annet kompetanse, fagkombinasjoner, alder, etnisitet, 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-diskrimineringssituasjonen i dag innenfor personalområdet

I Ecura HtBPA 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 vår personalhåndbok.

Virksomheten gjennomfører lønnsforhandlinger med de fagforeninger virksomheten har tariffavtale med. I den forbindelse ivaretas et lønnsoppgjør på en ikke-diskriminerende måte, inklusive likebehandling av ansatte i foreldrepermisjon og sykmeldte.

Ecura HtBPA AS forskutterer sykepenger ved langvarig sykefravær for ansatte i hjemmetjenesten og administrasjonen, men ikke for ansatte i BPA. Selskapet dekker også lønn utover 6G for de grupper vi forskutterer lønn for. Vi dekker full lønn for fedre i inntil to ukers permisjonen i forbindelse med fødsel.

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

Ecura har enkle og lett tilgjengelige varslingssystemer og gode rutiner for varsling. Varslingssaker blir behandlet iht internt kjent regelverk. Ansatt kan velge om de vil varsle internt eller benytte ekstern samarbeidspartner (BDO) for å varsle. Man kan varsle anonymt eller «åpent». Kunnskap om og hvordan varsle i Ecura blir målt årlig i vår medarbeiderundersøkelse. I 2024 svarte 92% av ansatte i BPA at de var kjent med rutinene for varsling i Ecura. I undersøkelsen til hjemmetjenesten var spørsmålsstillingen litt annerledes, og der sier 66% av de ansatte at det er godt lagt til rette for å kunne melde fra om kritikkverdige forhold.

Ecura arrangerer jevnlig HMS-kurs for ledere og obligatorisk 40 timers kurs for verneombud og medlemmer av Arbeidsmiljøutvalg (AMU). I 2024 hadde vi ikke tillitsvalgte eller verneombud som hadde behov for slike kurs, men det blir satt opp ny runde kurs i 2025.

50 ledere deltok i Ecuras lederutviklingsprogram i 2023, 9 av disse fra HtBpa. Programmet 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 EcuraAkademi. Alle ansatte får tilgang til disse kursene.

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.

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. Innen administrative stillinger kan det i stor grad tilrettelegges for nedsatt funksjonsevne. Vi har i 2024 to ansatte med funksjonsnedsettelse i 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 lokale 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 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 HtBpa har i dag ca. 71% kvinner og 29% menn, ansatte fra 42 nasjonaliteter utenfor Norge, både ufaglærte, faglærte og høyt utdannede. Selskapet annonserer på flere flater for å nå flest mulig; Finn.no, Facebook, LinkedIn, Instagram.

Rekruttering har vært et fokusområde for konsernet i 2024 og dette fokuset fortsetter inn i 2025.

Vi har i 2024 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 intervjuer 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 har ikke som mål å være lønnsledende i bransjen, men skal gi anstendig lønn og som minimum satsene iht de gjeldende tariffavtaler. Ecura skal ha flest mulig fast ansatte og tilby heltidsstilling når det er mulig.

Ecura har i dag god oversikt og balanse hva gjelder lønn og betingelser. Hovedoverenskomster/tariffavtaler er bestemmende for minimumssatser på lønn.

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

Vi tilbyr opplæringstiltak via EcuraAkademiet og tilrettelegging for videreutdanning for alle ansatte.

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 Bufdirs 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. Gruppen har utarbeidet riktige grupperinger for lønnskartleggingsgrunnlaget. Selve lønnskartleggingen og analysen er utarbeidet av HR-leder basert på data fra lønssystemet.

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

- Alle ansatte i Ecura skal ha et godt fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Dette følges opp gjennom det systematiske verneombudarbeidet og i AMU, samt ved oppfølging av handlingsplaner etter medarbeiderundersøkelser.
- 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 dokumentene er lagt inn som oppgaver i vår elektroniske onboardingsprosess.
- Alle nyansatte gjennomgår et oppstartskurs der også verdiene og etiske retningslinjer fremgår.
- Ledere i Ecura arbeider aktivt hver dag med å sikre og etterleve retningslinjene. Dette er et eget tema i bedriftens lederopplæringsprogram.
- Varslingskanalen er et kontrollorgan i de tilfellene noen melder fra om opplevde brudd på retningslinjene. Varslingskanalen er lett tilgjengelig på forsiden av 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.
- Virksomheten er bundet av tariffavtaler som sikrer like lønnsvilkår og lønnsutvikling for de ansatte innen Hjemmetjenesten, Stasjonær sykepleie, Praktisk Assistanse og BPA Oslo.
- Selskapet gjennomfører regelmessige AMU-møter. I disse møtene er sykefravær, HMS-avvik, tilrettelegging og andre aktuelle og relevante temaer på agendaen.
- Vi har innlagt kontrollfunksjon i onboardings- 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. Turnusplaner drøftes med tillitsvalgte.

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;

- 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. Særlig innenfor BPA kan dette være en utfordring da tjenestemottaker i utgangspunktet har ansvar for rekruttering til egen ordning. Rekruttering er et av temaene vi går gjennom på våre arbeidslederkurs og vi har satt fokus på dette ved å tilby kompetanseheving for arbeidsledere i rekruttering i 2024.

Tiltak vi har jobbet med/ gjennomført i 2024:

- Ferdigstilt og lansert ny personalhåndbok for alle ansatte i Ecura
- Etablert nye rutiner for oppfølging av sykefravær
- Arbeidet videre med å profesjonalisere våre rekrutteringsrutiner samt vårt rekrutteringssystem.
 - o Revisjon av vårt rekrutteringssystem inklusive maler for annonsering og kandidatoppfølging
 - o Utarbeidet en overordnet rekrutteringsprosess for hele konsernet der alle faser er vurdert opp mot likestilling og å unngå diskriminering.

o Utarbeidet en ny intervjujal 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.

o Kvalitetssikret annonsemaler for å sikre at disse ivaretar alle aspekter vedr GDPR, diskriminering og likestilling. Kompetanseutvikling rundt rekruttering for våre ledere i HtBPA

- I BPA har vi startet kurs i rekruttering for arbeidsledere både for å dyktiggjøre dem i forhold til å ansette egne assistenter, men også for å sette fokus på viktigheten av å ha en strukturert og rettferdig prosess der en unngår forskjellsbehandling.
- I BPA har vi hatt fokus på våre stillingsannonser for å sikre at disse er skrevet på en profesjonell måte som ikke bidrar til diskriminering og forskjellsbehandling overfor noen grupper.

Tiltak vi planlegger i 2025:

- Fortsette opplæring og bevisstgjøring av alle ledere som rekrutterer i bruk av de nye retningslinjene for rekruttering.
- Videreutvikle våre rutiner for oppfølging av sykefravær, både kort- og langtidsfravær
 - Fortsette tett oppfølging av korttidsfravær
 - Videreutvikle våre rutiner for å følge opp langtidsfravær og sikre god tilrettelegging og tilbakekomst i arbeid- implementering av skjema for funksjonsvurdering.
 - Fortsette samarbeid med NAV rundt oppfølging av sykefravær i BPA og starte slikt samarbeid for hjemmetjenesten.
- Implementere modul for medarbeidersamtaler i vårt HR-system og utarbeide prosesser for medarbeidersamtaler for våre ulike grupper av ansatte.
- Lansere lederhåndbok for ledere i Ecura
- Utvikle verktøy og analyser for å få bedre innsikt i årsaker til turnover (HR analyser).
- I hjemmetjenesten fortsetter vi fokuset på tiltak som skal gi våre ansatte en god verktøykasse for å håndtere de tilfeller av diskriminering og mobbing som de kan møte ute hos våre brukere.
- Vi fortsetter fokuset på at alle skal snakke norsk på kontoret slik at ingen føler seg utestengt i arbeidsmiljøet.

Styret i Ecura Hjemmetjenester og BPA AS

Juni 2025