

Likestillingsrapport – Stiftelsen Radarveien

Stiftelsen Radarveien har siden 1973 jobbet med mennesker med et mangfold av ulike utviklingshemninger.

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Tilstand for kjønnslikestilling		Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer		Lønn					
Yrkesgrupper	Antall			Avtalt fast månedslønn (gjennomsnitt for de med 50 % stilling eller mer)			Avtalt fast månedslønn inklusive faste tillegg (gjennomsnitt for de med 50 % stilling eller mer)		
	Totalt	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinner	Menn
Totalt antall (inkl. vikarer)	201	144	57						
Faste stillinger	149	109	40						
Gruppe 1: miljøarbeidere (med fast stilling)	76	53	25	40 740	40 814	40 590	42 887	42 526	43 609
Gruppe 2: miljøterapeuter (med fast stilling)	50	40	10	46 284	46 016	47 302	47 197	47020	47 870
Gruppe 3: avdelingsledere	10	9	1	61 750	61 750		63 167	63 324	
Gruppe 4: Administrasjon	8	5	3						
Gruppe 5: Ledelse	3	2	1						

Tabell 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Beskrivelse av stillingsnivåer og lønn

I tabell 1 har vi definert fem yrkesgrupper for å se på tilstanden for kjønnsfordeling og kjønnslikestilling.

Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Gruppe 1 inkluderer alle som har fast stilling som miljøarbeider, både de som jobber på dagsenter og i døgnenheten. Gruppen inkluderer de som har ettårig utdanning og de som er uten formell kompetanse, men som utfører tilsvarende arbeid.

Gruppe 2 inkluderer alle som har stilling som miljøterapeut i alle avdelinger. Alle som har stilling som miljøterapeut har minimum en bachelor innenfor helse-/sosiale fag.

I gruppe 3 har vi inkludert alle avdelingslederne. Vi har ikke tatt med lønnsnivået for menn, da antall mannlige avdelingsledere er under fem.

Gruppe 4 er administrasjonsansatte og gruppe 5 er øverste ledelse. Lønnsnivå for administrasjonsansatte og ledelsen er ikke satt inn i tabellen, da ansvarsnivået i stillingene er ulikt, og dermed ikke sammenlignbare.

Totalt antall ansatte inkluderer alle som hadde et arbeidsforhold per desember 2024.

Beregningene i tabell 1 baseres seg på tall fra lønssystemet for desember 2024. En måned gir et riktigere bilde av eventuelle forskjeller, da det er ansatte som begynner og slutter i løpet av året. Det er tatt utgangspunkt i alle med minimum 50 % stilling i de ulike gruppene.

Lønnsforskjeller	Kvinnens fastlønn i prosent av menns fastlønn	Kvinnens fastlønn i prosent av menns fastlønn (inkl. faste tillegg)
Gruppe 1	100,6 %	97,5 %
Gruppe 2	97,3 %	98,2 %

Tabell 1: Lønnsforskjeller

Tabell 2 viser lønnsforskjeller i Stiftelsen Radarveien totalt og for gruppe 1 og 2. For gruppe 1 tjener kvinner marginalt mer enn menn når det gjelder fastlønn, og menn tjener litt mer enn kvinner når faste tillegg er inkludert. For gruppe 2 viser tabellen at kvinner i snitt tjener marginalt mindre enn menn.

Stiftelsen Radarveien er medlem av hovedorganisasjonen Virke, og følger tariffbestemmelsene i landsoverenskomsten for helse- og sosiale tjenester mv. I virksomheten er det lik lønn for likt arbeid. Lønnsforskjellene kommer av at medarbeidere har ulikt ansiennitetstillegg og at medarbeidere i døgnerheten har tillegg for ubekvem arbeidstid.

Kjønns-balanse		Midlertidig ansatte		Foreldre-permisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Oppgis i antall og prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall og prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall og prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall og prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
144	57	45	16	28	16	25	9	1	0
71,6 %	28,3%	22,4 %	8,0 %			12,4 %	4,5 %	0,5 %	0 %

Tabell 3: Kjønnsbalanse

Tabell 3 viser en oversikt over kjønnsbalansen i virksomheten, der det fremgår at 71,6 % av medarbeiderne er kvinner. Stiftelsen Radarveien har 7 dagsenter-avdelinger, der det hovedsakelig er faste ansatte i 100 %- stillinger. Vi har også to døgnerheter der andel midlertidige ansatte er høyere enn på dagsenteret. Totalt er det 61 medarbeidere som har midlertidige stillinger. De midlertidige stillingene inkluderer primært vikariater, lærlinger og tilkallingsvikarer, der den sistnevnte er desidert den største gruppen. I døgnavdelingene ønsker vi at flere skal ha faste deltidsstillinger fremfor midlertidige ansettelser. Flere midlertidige ansatte har blitt tilbudt



Stiftelsen Radarveien

faste stillinger, men har av ulike årsaker takket nei. Flertallet av de som har takket nei ønsker selv frihet til å bestemme når de vil jobbe. Av midlertidige ansatte er 22, 4 % kvinner og 8 % menn.

Tabell 3 viser også gjennomsnittlig uttak av foreldrepermisjoner for 2024. Foreldrepermisjon går ofte over to kalenderår, spesielt for kvinner som oftest tar ut lengre permisjoner. Permisjonen for den enkelte kvinne er lengre enn tabellen viser, da vi har valgt å kun inkludere ukene som har blitt tatt ut i 2024. Vi har gjort dette for lettere å kunne sammenligne ulike år.

«Faktisk deltid» består primært av helgestillinger.

Ufrivillige deltid er kartlagt ut fra interne søknader og samtaler med den enkelte.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Virksomhetens likestillingsarbeid er, slik som i 2023, tydeliggjort i overordnede dokumenter som etiske retningslinjer, lønnspolitisk dokument, årshjul (både avdelingslederne og administrasjon), årlig fast tema på ledermøte, punkt i overordnet handlingsplan, sak i møte med ledelsen og tillitsvalgte, og som sak i AMU.

Våre medarbeidere representerer et bredt spekter av etnisiteter, religioner, livssyn, seksuell orientering mm. I praksis har vi i svært liten grad mottatt avvik eller varsler som gjelder diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og/eller kombinasjoner av disse.

I 2024 har vi fortsatt med at alle avvik som meldes som alvorlig eller kritisk rapporteres til AMU. Ingen har i 2024 meldt HMS-avvik i underkategorien utilbørlig opptreden. Det samsvarer med resultatene fra medarbeiderundersøkelsen fra 2024. På spørsmålet om i hvilken grad du per i dag er utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet på egen avdeling; svarer 96 % i ingen grad og 4 % i noen grad. Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen viser også at det store flertallet (89 %) ikke opplever at de per i dag er utsatt for plaging/mobbing på egen avdeling; 8 % har svart i liten grad, 1 % i middels grad og 2 % i stor grad. På spørsmålet «i hvor stor grad opplever du at du per i dag er utsatt for diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religiøs overbevisning eller seksuell legning» svarer 94 % i ingen grad, 2 % i noen grad, 2 % i middels grad og 2 % i svært stor grad. Ved gjennomgang av resultatene av undersøkelsen på avdelingene så blir ansatte informert om at det er nulltoleranse for mobbing, trakassering og diskriminering, og at ledelsen ønsker at de som opplever dette tar kontakt med avdelingsleder/ledelsen/annen tillitsperson for å bedre situasjonen. Ved behov innhentes interne og/eller eksterne ressurser i dette arbeidet. Ingen har meldt slike saker videre til ledelsen i 2024. I medarbeiderundersøkelsen har 87 % av respondentene svart at de blir møtt med respekt av sin nærmeste leder i stor eller svært stor grad. 88 % svarer at de kjenner til varslingsrutinene for kritikkverdig forhold.

I 2024 har vi hatt søkelys på å følge opp sykefravær og fokusere på nærvær. Ny HR- og nestleder har hatt et særlig ansvar for å følge opp dette arbeidet og arbeidet tett med enkelte avdelinger med arbeidsmiljøtiltak.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Ledelsen har årlig drøftelsesmøte med tillitsvalgte om bruk av deltid og midlertidige ansettelser. Vi hadde i 2024 «likestilling og tiltak for å hindre diskriminering» i som tema i møte med tillitsvalgte. Vi kommer til å fortsette med å ta opp dette temaet på minst ett møte i året.

Rekruttering – Vi har retningslinjer for rekrutteringsprosessen, og benytter Finn.no/Webcruiter/NAV til annonsering. I 2024 har det vært 14 utlysninger, det er til tider vanskelig å få rekruttert nok personale med 3-årig helse- og/eller sosialfaglig bakgrunn. Hvem som blir innkalt til intervju og får tilbud om ny stilling baserer seg primært på utdanning, erfaring med brukergruppen og norskkunnskaper. Vi har i tillegg benyttet oss av eksternt vikarbyrå når det har vært nødvendig.

Lønns- og arbeidsvilkår – Vi følger tariffbestemmelsene i Landsoverenskomsten for helse- og sosiale tjenester i Virke.

Forfremmelse – I 2024 ble to stillinger som avdelingsleder lyst ut internt og eksternt. Begge stillingene ble besatt av interne søkere, en kvinne og en mann.

Utviklingsmuligheter – Vi tilrettelegger for fagbrev på jobb, og ulike kurs, etter- og videreutdanning så langt det lar seg gjøre. Vi har et system for interne faste kurs, og et opplæringsutvalg som fortløpende behandler søknader om eksterne kurs.

Tilrettelegging eller mulighet for å kombinere arbeid og familieliv – Vi har ulike tilretteleggingsmuligheter: redusert arbeidstid grunnet omsorgsoppgaver og familieliv, ulike permisjonsmuligheter, fleksitid / mulighet for hjemmekontor enkelt dager for administrasjon og avdelingsledere, interne forflytninger døgn/dag mm.

Arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold – I den årlige medarbeiderundersøkelsen har vi spørsmål om man opplever seksuell trakassering og mobbing på arbeidsplassen. Stiftelsen Radarveien har nulltoleranse for trakassering og mobbing, og episoder som eventuelt blir meldt tas tak i og det iverksettes egne tiltak.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Likestillingsarbeidet er forankret i styret. Andre involverte er direktør, HR- og nestleder, kontorleder, tillitsvalgte og vernetjenesten. Fra 2023 har likestillingsarbeidet blitt tatt opp i aktuelle fora, f.eks. AMU, ledermøte og møte med tillitsvalgte. I tillegg har vi årlige medarbeiderundersøkelser.

Eksempler på hvordan vi har arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling

- Ledelsen og tillitsvalgte har gjennomgått retningslinjer på ulike personalpolitiske områder.
- Lokalene til Stiftelsen Radarveien er universelt utformet og svært godt tilrettelagt for personer i rullestol og andre med bevegelsesutfordringer.
- Tilrettelegging for allergier og spesielle matbehov ved felles arrangementer.
- Medarbeiderundersøkelser med spørsmål om den enkelte har opplevd seksuell trakassering og mobbing siste år.



Stiftelsen Radarveien

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

- Vi har langt flere kvinnelige enn mannlige søkere på ledige stillinger.
- For å kunne gi god kvalitet på tjenestene kreves det et visst nivå av norsk-kunnskaper. Dette gjelder både samhandling med brukere, samarbeid med kollegaer og ledere, og å kunne uttrykke seg godt skriftlig.
- Bemanningsfaktoren bruker - personal er i hovedsak en til en. For miljøpersonalet kreves det generelt god fysisk fungering for å kunne bistå brukerne i deres aktiviteter. Dette gjelder spesielt for rullestolbrukere og brukere som trenger tett oppfølging for å håndtere atferd. Ett tiltak for å hindre diskriminering er at vi har hjelpemidler tilgjengelig, for eksempel takheis og andre forflytningshjelpemidler.
- Ansatte i miljøet har fast arbeidstid, og stillingene krever fysisk tilstedeværelse for brukerne. Det er derfor lite rom for fleksibel arbeidstid for å kombinere arbeid og familieliv/omsorgsoppgaver, utover redusert stillingsprosent.

Eksempler på tiltak som er utført i 2024

- Utarbeidet nye arbeidsavtaler i henhold til nye lovkrav av 1.7.2024
- HMS-håndboken har blitt oppdatert og systematisk gjennomgått
- Jobbet med forbedring og opprettholdelse av godt arbeidsmiljø på avdelingene
- Foretatt vernerunder på alle avdelinger
- Årlig medarbeiderundersøkelse og medarbeidersamtaler
- Mulighet for sporadisk å jobbe hjemmefra ved behov for administrasjonen og avdelingsledere
- Arbeidet med etiske dilemmaer
- Oppfordring om å ikke bruk parfyme på jobb
- Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering i overordnede dokumenter mm.
- Arrangert sosialt treffsted på Radarveien kalt «Radarkvelden» med dans, musikk og kafé som drives av frivillige (ansatte på Radarveien og pensjonister).
- Stiftelsen Radarveien har eget regnbueflagg som benyttes i juni for å vise at vi er for likestilling for alle. I 2024 ble regnbueflagget utsatt for hærverk (klippet ned og brent). Det har blitt kjøpt inn nytt regnbueflagg og ny flaggline.
- Mulighet for ansatte for å få fri for å feire andre religiøse høytider
- Gjennomgått oppgaver og stillingsbeskrivelser
- Gjennomgått årshjul for å sikre arbeidet med likestilling



Stiftelsen Radarveien

- Arbeidet med nærvær/sykefravær
- I medarbeiderundersøkelsen for 2024 har vi tatt inn et nytt spørsmål som omhandler diskriminering og hindre for likestilling
- Tillitsvalgte har i samarbeid med ledelsen frontet to saker i ny rammeavtale for dagsenteret: krav om nullutslippsbiler og fri i julen. Arbeidet har ført til at Stiftelsen har fått dispensasjon for å bruke en av de eksisterende bilene for den delen av brukergruppen som har behov for mer plass i bilen for å kunne dra på bilturer. Når det gjelder fri i julen bør våre brukere også ha mulighet til å få juleferie, og fri i julen har vært et ansattgode som har eksistert i alle år tidligere. Kravet om julefri har dessverre ikke blitt møtt.
- Jobbet med lønnsnivå for avdelingspersonalet for å tilstrebe lik lønn for likt arbeid sammenlignet med Oslo kommune
- Gitt rom for at pensjonister kan jobbe på ordinære avtaler, ikke pensjonistlønn.
- Med tanke på diskriminering og manglende tilrettelegging i samfunnet for rullestolbrukere, svaksynte, hørselshemmede mm. har vi blant annet: markert trappetrinnene særskilt og vi har doble rekkverk i trappene. Vi har en utfordring i kjelleretasjen, på grunn av gammelt bygg. Sansestien er rullestoltilpasset, og vi har egen huske til rullestol. Vi er obs på belysning med tanke på mennesker med epilepsi, blant annet har vi disko uten blinkende lys.
- På en felles planleggingsdag i november 2024 hadde vi besøk av Happtator, som et bidrag til arbeidsglede.
- Ledergruppen og flere fra administrasjonen deltok på seminar om arbeidsglede i regi av Simployer desember 2024.
- Har hatt likestillingsarbeid og tiltak som sak på ledermøte, og temaet har blitt tatt opp videre på avdeling. Kun kommet tilbakemeldinger om at de er fornøyde med eksisterende tiltak

Eksempler på tiltak vi planlegger for 2025

- Vurdere ytterligere tiltak for å fremheve mangfoldet som finnes på Radarveien, og involvere ansatte i arbeidet
- Arbeide videre med nærvær/sykefravær
- Inngå samarbeidsavtale med NAV
- I medarbeiderundersøkelsen for 2025 tar vi inn et nytt spørsmål som omhandler om medarbeidere har hatt sykefravær knyttet til jobbrelatert stress/belastning siste året
- Personaltur til Riga høsten 2025 for alle ansatte med 80 % stilling eller mer
- Møte med tillitsvalgte vedrørende deltid og midlertidige ansettelser to ganger i året
- Fortsette det gode arbeidet med å ha kultur for inkludering
- Videreføre tiltak fra tidligere år

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

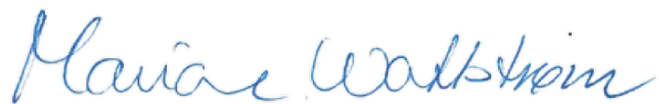
Likelønn er sikret gjennom tariffavtalen. Radarveien har også mange ulike nasjonaliteter representert, og medarbeidere med ulik seksuell legning. Vi opplever at takhøyden er stor på Radarveien for at folk er forskjellige.

Medarbeiderundersøkelsen viser at ansatte i liten grad blir utsatt for mobbing, seksuell trakassering og/eller diskriminering.

I 2024 har vi satt av noen ekstra ressurser for å jobbe spesielt med nærvær/sykefravær. Nærvær/sykefravær er tema på avdelingsmøter for alle avdelinger og for felles planleggingsdag for dagsenteret. Vi har snakket høyt om temaet og fokusert på hvor friske vi er, og ikke hvor syke vi er.

Det digitale løftet på Radarveien, har bidratt til å gjøre dokumenter og informasjon mer tilgjengelig og transparent. Alle ansatte har fått egen Radarveien-e-postadresse som gjør det enklere å logge seg inn og få tilgang til alle systemene vi benytter. Vi fortsetter arbeidet med å få medarbeiderne til å benytte seg av mulighetene systemene gir og effektivisere arbeidet. Vi vil i 2025 fortsette å se på mulighetene kunstig intelligens (KI) kan gi oss som organisasjon.

Radarveien fortsetter å arbeide med nye og eksisterende tiltak for trivsel, inkludering og mangfold på arbeidsplassen vår i 2025.



Marianne Wahlstrøm
direktør