

Likestillingsredegjørelse i Sykehusbygg HF – 2025



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
FF7A70C8C8DA430ABFEC9EB5EDDB748F

Innhold

1. Likestillingsredegjørelse i Sykehusbygg – tilstanden i 2025.....	3
1.1 Oversikt	3
1.2 Tilstanden på lønnsområdet	4
1.3 Uttak av permisjon	5
1.4 Nærmere om bruk av deltid og midlertidige stillinger	5
2. Sykehusbygg sitt arbeid for likestilling og arbeidet mot diskriminering og trakassering ..	6
2.1 Innledning	6
2.2 Rekruttering	6
2.3 Lønns og arbeidsvilkår	7
2.4 Forfremmelse og utviklingsmuligheter	8
2.5 Tilrettelegging av kontorarbeidsplassen	8
2.6 Livsfasepolitikk	8
2.7 Særlig om arbeidet mot mobbing og trakassering	9
3. Risiko og utviklingsområder	10



1. Likestillingsredegjørelse i Sykehusbygg – tilstanden i 2025

Sykehusbygg HF skal ha et arbeidsmiljø som fremmer likestilling og mangfold. Sykehusbygg HF aksepterer ingen former for mobbing eller noen form for trakassering, og jobber aktivt for likestilling og mot diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kombinasjoner av disse grunnlagene.

1.1 Oversikt

Gjennomsnittlige årsverk 2025	Ansatte ved årets slutt 2025*	Ansatte ved årets slutt 2024
198	199	189

*Inkludert vikar og engasjement (ikke timebetalte)

Ansatte ved årets slutt 2025	Kvinner	Menn
199	87	112

Gjennomsnittsalder kvinner 2025	Gjennomsnittsalder menn 2025
50	51,9

Totalt sykefravær 2025	Totalt sykefravær 2024	Sykefravær kvinner 2025	Sykefravær menn 2025
3,8 %	5,9 %	5,18%	1,75%

Foretakets ledergruppe besto i 2025 av fire kvinner og fire menn.

Foretakets styre besto av fire kvinner og fire menn.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

Document ID:
FF7A70C8C8DA430ABFEC9EB5EDDB748F

1.2 Tilstanden på lønnsområdet

For å følge utviklingen, og eventuelt korrigere, gjøres gjennomgang og vurderinger av fordelingen av lønn mellom ulike grupper og roller. De ulike rollene i virksomheten er inndelt i følgende grupper;

Gruppe 1 – Administrerende direktør

Gruppe 2 – Avdelingsleder/-sjef, prosjektdirektør

Gruppe 3 – Seksjonsleder/prosjektsjef

Gruppe 4 – Områdeleder

Gruppe 5 – Prosjektleder I; fag, prosjektstyring og prosjektering (uavhengig stilling)

Gruppe 6 – Prosjektleder II; fag, prosjektstyring og prosjektering (ordinær stilling)

Gruppe 7 – Sykehusplanlegger, rådgiver (fag) og spesialrådgiver, fremdriftsplanlegger og BIM-tekniker

Gruppe 8 – Controller og koordinator

Tabellen viser status for faste ansatte ved utgangen av 2025, herunder også fordelingen mellom kvinner og menn innad i gruppe, samt gjennomsnittlig lønnsnivå mellom kjønn i gruppene.

Fordeling mellom ulike grupper 2025					Lønnsforskjell
Stillinger:	Kvinner		Menn		Kvinnerns lønnsnivå, vs. lønnsnivå menn:
	antall	snittalder	antall	snittalder	
Alle	87	50	112	51,9	91,6% ↑
Gruppe 2 - 3	12	54,4	14	58,5	94 % ↑
Gruppe 4	7	53,6	21	55,5	92 % ↓
Gruppe 5	13	51,6	27	52,6	97 % ↑
Gruppe 6	9	42,8	20	47,3	102 % ↑
Gruppe 7	35	47,7	25	49,2	102 % ↑
Gruppe 8	11	54,3	4	45,3	88 % →

Tabellen inneholder lønnsnivå for ansatte (inkludert vikar og engasjement).

Fordeling mellom ulike grupper 2024					Lønnsforskjell
Stillinger:	Kvinner		Menn		Kvinnerns lønnsnivå, vs. lønnsnivå menn:
	antall	snittalder	antall	snittalder	
Alle	80	49,9	109	51,6	90% ↓
Gruppe 2 - 3	13	53,4	12	58,0	90 % ↓
Gruppe 4	6	52,8	21	54,5	93 % ↓
Gruppe 5	12	50,8	28	52,3	96 % ↑
Gruppe 6	5	40,0	17	48,6	95 % ↓
Gruppe 7	33	47,9	25	49,0	98 % ↓
Gruppe 8	11	53,3	5	43,6	88 % ↓



1.3 Uttak av permisjon

Alle medarbeidere i Sykehusbygg HF, uavhengig av kjønn, har like rettigheter til uttak av permisjon i forbindelse med fødsel, omsorg og andre lovfestede permisjoner.

I 2025 har virksomheten hatt flere medarbeidere i foreldrepermisjon enn tidligere år. Dette henger sammen med endringer i alderssammensetningen i organisasjonen, der det de siste årene er rekruttert flere medarbeidere i aldersgrupper hvor foreldrepermisjon er mer aktuelt. Yngre medarbeidere er ansatt på tvers av flere avdelinger i virksomheten.

Uttak av foreldrepermisjon blant kvinner og menn i Sykehusbygg HF i 2025 framgår av oversikten nedenfor.

Permisjon – uttak i 2025	Kvinner	Menn
Fødselspermisjon (antall / gjennomsnitt dager)	6/212	4/103

1.4 Nærmere om bruk av deltid og midlertidige stillinger

Med få unntak, har alle medarbeidere i Sykehusbygg HF heltidsstilling. Foretaket har ingen medarbeidere i ufrivillig deltidsarbeid. Tabellen under vises bruk av ulike stillingstyper, herunder deltid og midlertidig stillinger, permisjon, vikar og pensjonistvilkår;

Type stillinger i 2025	Kvinner	Menn
Heltidsstilling (antall / andel)	86/100%	109/97%
Deltidsstilling (antall / gjennomsnitt snitt andel)	0	
Midlertidig stilling – studenter (antall / gjennomsnitt andel)	1	2*
Timelønnte på pensjonistvilkår	0	2*
Vikar 3 år	0	1

*Denne tabellen inkluderer timebetalte (4 stk).



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
FF7A70C8C8DA430ABFEC9EB5EDDB748F

2. Sykehusbygg sitt arbeid for likestilling og arbeidet mot diskriminering og trakassering

2.1 Innledning

Sykehusbygg HF's ledelse samarbeider tett med de tillitsvalgte i alle spørsmål som vedrører de ansattes arbeidsbetingelser og arbeidsmiljøet i virksomheten. Det er etablert et eget samarbeidsutvalg (SU) som har jevnlig møter for felles drøfting og oppfølging. I tillegg møtes AMU minimum fire ganger per år. De tillitsvalgte er gjennom SU og AMU involvert i det interne arbeidet i forhold til å identifisere risiko, og for å hindre diskriminering.

Partene har et uttalt mål om å jobbe sammen for trygge og gode arbeidsforhold, og dette er nedfelt i en egen policy for HMS og internkontroll i Sykehusbygg HF slik;

«Sykehusbygg skal til enhver tid være en trygg, attraktiv og inkluderende arbeidsplass, der arbeidsmiljøet er preget av likeverd, dialog og medvirkning og faglig fokus. Våre medarbeidere bidrar aktivt med egne kunnskaper og erfaringer. Gjennom dette bidrar de direkte til at Sykehusbygg sine virksomhetsmål oppfylles og forbedres.»

Dette innebærer et inkluderende arbeidsmiljø hvor hver enkelt medarbeider skal kjenne seg ivaretatt og verdsatt, og der opplevelsen av tilhørighet er god.

2.2 Rekruttering

Overordnet målsetting for Sykehusbygg HF sin personalpolitikk er å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte medarbeidere slik at de kan bidra til å realisere foretakets mål.

Sykehusbygg HF anser inkludering og mangfold som en styrke. Dette innebærer at medarbeidere med ulik kompetanse, bakgrunn, erfaring og perspektiver er velkommen for å bidra til en enda bedre oppgaveløsning. Ved rekruttering ansettes de best kvalifiserte søkerne til stillinger uavhengig av kjønn, alder, funksjonsevne, seksuell orientering og etnisitet.

Ved å inkludere lederstøttekompetanse fra både HR og kommunikasjon i rekrutteringsprosessene, styrkes mulighetene for å ivareta hensynet til mangfold og motarbeide ubevisst diskriminering. Vår rekrutteringsløsning bidrar også til profesjonalisering av vårt rekrutteringsarbeid og sterkere bevisstgjøring av mangfolds aspektet gjennom bruk av kandidatdata som rekrutteringsløsningen gir.

Tall for søkere på stillinger, søkere til intervju og resulterende ansettelser fordelt på menn og kvinner i 2025, viser:

Søkere på stillinger i 2025	Totalt	Kvinner	Menn
Søkere fordelt på menn og kvinner	1185	484	701

Intervju 2025	Totalt	Kvinner	Menn
Intervju fordelt på menn og kvinner	154	63	91



Ansatt i 2025	Totalt	Kvinner	Menn
Ansatte fordelt på menn og kvinner	41	18	23

I 2025 viser tallene at 41 % av søkere til ledige stillinger var kvinner. Andelen kvinner som ble ansatt i 2025 var 44 %. Innenfor vår «bransje» kan dette betraktes som en god kjønnsbalanse.

(I 2024 var andelen kvinnelige søkere 52 %, men andelen kvinner som til slutt ble ansatt var 30 %).

2.3 Lønns og arbeidsvilkår

Ut fra virksomhetens rammebetingelser skal Sykehusbygg HF så langt det er mulig ha lønns- og arbeidsvilkår som gjør foretaket konkurransedyktig, og støtter opp under oppdragsgivernes behov for spesialkompetanse. Lønn vil kunne variere ut fra markedshensyn, og lønnsfastsettelsen i foretaket er derfor basert på individuelle vurderinger.

Sykehusbygg HF har som mål å være en arbeidsplass der det er full likestilling mellom kvinner og menn, og med lønns- og arbeidsvilkår som ikke diskriminerer. Foretaket arbeider aktivt og planmessig for å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter, og hindre diskriminering.

Foretakets lønnspolitikk, nedfeller prinsipper om likebehandling i lønsspørsmål, og følges opp med blant annet kartlegging/overvåkning av eventuelle ulikheter i forberedelser og gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger, jf krav i likestillingslovens § 26 2.ledd bokstav a.

Lønnspolitikken skal:

- Bidra til å rekruttere, beholde og utvikle medarbeiderne
- Bidra til at Sykehusbygg HF fremstår som en attraktiv arbeidsplass
- Bidra til lønn som avspeiler utdanning, kompetanse, oppgaver, ansvar og myndighet
- Fremme likestilling, det vil si sikre at det ikke oppstår lønnsforskjeller på bakgrunn av kjønn
- Bidra til at lønnskrav får en mest mulig objektiv saksbehandling
- Bidra til at lønnskriterier er klart formulert og gjort kjent

Foretaket har et lønnsteam med mandat til å utvikle og forvalte rammene for fastsettelse og endring av lønn i Sykehusbygg HF, i tråd med virksomhetens lønnspolitikk. Et sentralt formål med arbeidet er å sikre likebehandling og fremme likelønn.

Lønnsteamet gir fortløpende råd om innplassering og endring av lønn. Teamet har arbeidet sammenhengende med disse prosessene over flere år, og har etablert en konsistent og forutsigbar praksis som bidrar til å redusere risiko for usaklige lønnsforskjeller og understøtter målet om likelønn i foretaket.

I 2026 vil Sykehusbygg HF arbeide videre med oppfølging og implementering av likelønnsdirektivet, i tråd med nasjonale føringer. Arbeidet vil omfatte videreutvikling av rutiner, vurdering av praksis for lønnsfastsettelse og styrket systematikk i arbeidet med likelønn.



2.4 Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Sykehusbygg HF legger til rette for at alle medarbeidere, har like muligheter for kompetanseutvikling, rolleutvikling og intern mobilitet. Utviklingsmuligheter vurderes i lys av både virksomhetens behov og den enkelte medarbeiders kompetanse, erfaring og utviklingsønsker.

Mulighet for å ta nye roller internt tilrettelegges gjennom endrede behov i prosjektene, kombinert med utvikling av medarbeidernes kompetanse og erfaring. Dette bidrar til intern rekruttering og gir mulighet for karriereveier innenfor virksomheten.

Foretaket har en egen ordning som gir medarbeidere anledning til å søke om økonomisk støtte og permisjon til videre- og etterutdanning. Ordningen skal bidra til å styrke den enkeltes kompetanse og legge til rette for videre karriereutvikling i Sykehusbygg HF. Ved utgangen av 2025 var 9 medarbeidere i et utdanningsløp, hvorav 7 kvinner og 2 menn.

I 2025 ble det gjennomført en rekke kompetansetiltak. Det ble tilbudt klasseromskurs og e-læringskurs i Prince2 med sertifisering. Totalt har 21 medarbeidere gjennomført klasseromskurs, og 10 medarbeidere har meldt seg på e-læringskurs. Videre ble det gjennomført to kurs i prosessledelse og fasilitering.

Foretaket har også benyttet digitale læringsplattformer og interne fagtilbud som en del av kompetanseutviklingen. I 2025 ble det gjennomført 284 kurs i EduHouse, introkurs i Omega 365 samt 9 fagwebinarer, hvorav flere ble gjennomført i samarbeid med eksterne aktører.

2.5 Tilrettelegging av kontorarbeidsplassen

Sykehusbygg HF har, ved hovedkontoret i Trondheim, utarbeidet et arbeidsplasskonsept som er aktivitetsbasert, og som gir variasjon og mulighet for betydelig individuell tilpasning til ulike arbeidssituasjoner. Arbeidsplassene er universelt utformet og lett tilgjengelig. I 2025 er kontorlokalene i Trondheim nedskalert, da behovet har endret seg. Dette har vært en god prosess, der foretaket får gode tilbakemeldinger fra medarbeiderne på disse endringene.

Også ved kontorene i Oslo har Sykehusbygg HF moderne og universelt utformede lokaler tilpasset de ansatte. Sykehusbygg HF har årlig kartlegging av fysiske arbeidsmiljøforhold, og samarbeider med bedriftshelsetjenesten ved behov for tilpasninger. Alle innleide medarbeidere er inkludert i denne kartleggingen, noe som bidrar til et større vurderingsgrunnlag. Foretaket skal flytte kontorlokaler til Campus Ullevål medio 2026, som er nye lokaler med flere muligheter for gode arbeidsforhold.

2.6 Livsfasepolitikk

En livsfaseorientert personalpolitikk skal gi rammer for at Sykehusbygg HF er en trygg, attraktiv og utviklende arbeidsplass for medarbeidere i alle livsfaser og ved ulike livshendelser.

Sykehusbygg HF har et økende antall seniorer, og det legges til rette for at disse kan stå lenger i arbeid. Samtidig er det viktig å sikre gode rammer for yngre medarbeidere. Mange av disse befinner seg i en etableringsfase der behovet for å kombinere arbeid med familieliv og omsorg for små barn er særlig aktuelt. I 2025 har foretaket hatt 10 medarbeidere i foreldrepermisjon.



Virksomheten tilrettelegger for å kombinere arbeid og familieliv gjennom fleksible ordninger for arbeidstid og arbeidssted. Mulighet for fleksibilitet er for mange både verdsatt og nødvendig, og bidrar til at medarbeidere kan stå i full stilling i ulike livssituasjoner. Sykehusbygg HF har en arbeidstidsordning med høy grad av fleksibilitet, og det er mulig å inngå avtale om hjemmekontor inntil to dager i uken når arbeidssituasjonen tilsier det.

Muligheten til å kombinere arbeid og privatliv er viktig gjennom hele yrkesløpet, ikke bare i småbarnsfasen. En god livsfaseorientert personalpolitikk bidrar til at virksomheten er en attraktiv arbeidsgiver, og legger til rette for at dyktige medarbeidere i alle faser av karrieren kan levere gode prestasjoner. Politikken er primært knyttet til forholdene på arbeidsplassen, men tar også hensyn til familie, fritid og medarbeiderens livssituasjon som helhet.

Sykehusbygg HF arbeider kontinuerlig med å tilpasse personalpolitikken i takt med samfunnsmessige endringer. AMU bidrar aktivt i dette arbeidet. På bakgrunn av økt sykefravær og et behov for økt kunnskap om kvinners arbeidshverdag, ble det i 2024 gjennomført en kartlegging av arbeidsrelatert fravær blant kvinner. Kartleggingen ble gjennomført av en masterstudent i organisasjon og ledelse ved NTNU. Resultatene forelå i 2025 og er fulgt opp gjennom blant annet foredrag om kvinnehelse i arbeidslivet.

I 2025 er det gjennomført foredrag om kvinnehelse på arbeidsplassen, med tema kvinnehelse, overgangsplager og hvordan dette kan påvirke arbeidshverdagen.

2.7 Særlig om arbeidet mot mobbing og trakassering

Sykehusbygg HF har etablerte retningslinjer for varsling og oppfølging av kritikkverdige forhold. Retningslinjene omfatter blant annet mobbing, trakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet, trusler og annen utilbørlig adferd. Det er tilrettelagt for at medarbeidere kan varsle om slike forhold gjennom virksomhetens etablerte varslingssystem.

Gjennom den årlige arbeidsmiljø- og medarbeiderundersøkelsen ForBedring kartlegges status for arbeidsmiljøet, herunder opplevelser av mobbing og trakassering. Resultatene følges opp i tråd med virksomhetens rutiner for systematisk HMS-arbeid.

Tilsvarende kartlegginger gjennomføres i prosjekter der innleide ressurser inngår. Dette bidrar til å sikre et helsefremmende og forsvarlig arbeidsmiljø også for innleide medarbeidere.



3. Risiko og utviklingsområder

Sykehusbygg HF løser oppgaver og yter tjenester i nært samarbeid med foretakets oppdragsgivere. Fra foretakets side legges det stor vekt på at medarbeiderne skal være godt rustet til å møte og løse oppdragsgivernes behov. I dette ligger det også betydelige krav til kompetanse, ferdigheter og personlig egnethet hos medarbeiderne. Sykehusbygg HF har stor oppmerksomhet på at prosesser og oppfølging underlegges nødvendig faglighet og profesjonalitet, fri for diskriminering.

I Sykehusbygg HF skal ivaretagelse av mangfold integreres i faglig og profesjonell oppfølging som forventes av ledere og medarbeidere i ulike roller. Det skal være forankret i organisasjonen, hos ledere, tillitsvalgte og medarbeidere, og det skal jobbes systematisk og strategisk.

I Sykehusbygg HF vil det i 2025 jobbes videre med mangfold gjennom strategier og innsats som iverksettes for å fremme mulighetsarena for utvikling, attraktivitet og arbeidsmiljø.

