

VÅR VISJON

Hos ForMotion Ortopedi har vi én tydelig ambisjon:
Å hjelpe mennesker til å leve liv uten begrensninger.

Vi verdsetter ulikhet i bakgrunn, erfaring og perspektiv – og vi tror på et samfunn hvor alle har mulighet til å delta aktivt og selvstendig. Vår spesialkompetanse forbedrer livskvalitet og fremmer sosial inkludering, og vi er stolte over at dette også representerer god samfunnsøkonomi.

STATUS FOR KJØNNSLIKESTILLING (2024)

KJØNNSFORDELING I SELSKAPET:

- **Totalt ansatte:**
 - 66 % kvinner
 - 34 % menn
- **Ledende stillinger:**
 - 72 % kvinner
 - Målsetting: 50/50 kjønnsbalanse

FORDELING PER STILLINGSGRUPPE:

Stillingsgruppe	Andel kvinner
Fagutdannet personell	58,2 %
Ufaglært personell	45,5 %
Administrativt personell	95,5 %
Ledere og mellomledere	82,4 %

ANSETTELSESFORMER:

- 20,5 % av arbeidsstyrken jobber i redusert stilling
- 0 % arbeider ufrivillig deltid
- Kun 3 midlertidige ansettelse i 2024

FORELDREPERMISJON (GJENNOMSNITT):

- Kvinner: 14,5 uker
- Menn: 16,6 uker

LØNN OG KOMPENSASJON:

- Lønnskartlegging viser ingen vesentlige forskjeller mellom kjønn
- De fleste ansatte er omfattet av tariffavtaler

ETIKK, VARSLING OG RETNINGSLINJER

Vi har et klart definert etisk rammeverk for hvordan vi møter både pasienter og medarbeidere. ForMotion Ortopedi har nulltoleranse for diskriminering, trakassering og etiske brudd.

- Varslingsrutiner er godt forankret i personalhåndboken
- I 2024 ble ingen hendelser rapportert

MANGFOLD OG INKLUDERINGSKULTUR

Vi jobber aktivt for å fremme et åpent, trygt og inkluderende arbeidsmiljø.

MEDARBEIDERUNDERSØKELSEN 2024:

- Engasjement: 7,3 av 10
- Mangfold og inkludering: 7,6 av 10

Hva gjør vi?

- Gjennomfører årlige medarbeiderundersøkelser
- Utarbeider lokale handlingsplaner
- Evaluerer tiltak kvartalsvis

KOMPETANSE- OG LEDERUTVIKLING

Vi gir alle ansatte like forutsetninger for faglig og personlig vekst.

TILTAK I 2025:

- Tverrfaglige opplæringssesjoner
- Medarbeiderutvikling gjennom samtaler (Performance Review)
- Lederutviklingsprogram for nye ledere
- Embla Gruppens nordiske lederkurs
 - Inkluderer tema som mangfold, likestilling og inkluderende ledelse

Intern forfremmelse:

Alle utviklingsmuligheter lyses ut internt og følger samme prosess som ekstern rekruttering.

REKRUTTERING OG MANGFOLD

Alle stillinger lyses ut og behandles etter en standardisert, rettferdig og inkluderende prosess i henhold til Embla Gruppens skandinaviske rekrutteringsstrategi.

VI ARBEIDER AKTIVT MED:

- Bevisst ordbruk og bildevalg i stillingsannonser
- Representasjon og mangfold blant søkere
- Involvering av HR i hele rekrutteringsprosessen

ARBEIDSTID OG FLEKSIBILITET

Selskapets virksomhet er direkte knyttet til pasientkontakt og krever fysisk tilstedeværelse innenfor klinikkens åpningstider.

Vi tilbyr stabile og konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår gjennom tariffavtaler og interne retningslinjer.

ORGANISERING OG ANSVAR

Likestillingsarbeidet er et felles ansvar for ledelse, HR, tillitsvalgte og ansatte.

- I 2025 fortsetter vi å jobbe dedikert med likestilling og mangfold
- Ny arbeidsgruppe etableres og ledes av HR og er i henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten
- Evaluering av tiltak skjer årlig

Vi tror på langsiktig og systematisk innsats for å sikre et inkluderende arbeidsliv – og vi forplikter oss til kontinuerlig forbedring.