

Likestillingsredegjørelse for Uloba 2025



Innhold

Forord: Likestilling er Ulobas samfunnsoppdrag	4
Aktivitets- og redegjørelsesplikten som styringsverktøy	4
Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling	5
Oppnådde mål og tiltak i 2025	5
Lønn	5
Kjønnsbalanse	5
Uloba AS Midlertidig ansatte	8
Uloba SA Midlertidig ansatte	8
Deltidsarbeid	9
Uloba AS deltid	9
Uloba SA deltid	9
Foreldrepermisjon	10
Uloba AS Foreldrepermisjon	10
Uloba SA Foreldrepermisjon	10
Sykefravær	10
Uloba AS Sykefravær	10
Uloba SA Sykefravær	11
Alder	11
Uloba AS - alder	11
Uloba SA - alder	11
Rekruttering	12
Uloba AS Rekruttering	12
Uloba SA Rekruttering	12

Del 2: Ulobas arbeid for likestilling og mot diskriminering	13
Ulobas forståelse av likestilling	13
Etiske retningslinjer	14
Tariffavtaler	14
Medarbeiderplattformen	15
Uloba AS vedtekter – et likestillingstiltak i seg selv	15
Rekrutteringspolicy med fokus på tilrettelegging og likestilling	15
Seniorpolitikk Uloba AS – tilrettelegging for å kunne stå i jobb	16
Organisasjonsmålinger – viser likestilling i praksis	17
Great Place to Work sertifisert	17
Assistentundersøkelsen	17
Rutiner for varsling	18
ISO sertifiseringer – fokus på kvalitet og miljø	19
Kurs og opplæring	19
Kompetansekartlegging og kompetanseutvikling	20
Tilrettelegging av arbeidssted og den fleksible arbeidshverdagen	20
Forfremmelse og utviklingsmuligheter for alle	20
Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering	21
Mål og videre tiltak	21
Oppsummering	22

Forord: Likestilling er Ulobas samfunnsoppdrag

Uloba – Independent Living Norge er en ideologisk og verdibasert organisasjon av og for funksjonshemmede. Vårt hovedformål er å fremme funksjonshemmedes rett til selvbestemmelse, deltakelse og likestilling – også i arbeidslivet. BPA (Borgerstyrt personlig assistanse) er for oss et likestillingsverktøy, men likestillingsarbeidet stopper ikke der;

Som arbeidsgiver arbeider Uloba systematisk og målrettet for å sikre reell likestilling, mangfold og ikke-diskriminering i alle deler av virksomheten. Dette innebærer både å oppfylle lovpålagte krav og å gå lenger enn loven der dette er nødvendig for å utjevne strukturelle barrierer for funksjonshemmede som diskriminert gruppe.

Denne likestillingsredegjørelsen viser hvordan likestilling er integrert i Ulobas ideologi, styringssystemer, personalpolitikk, rekrutteringspraksis, lederutvikling og arbeidsmiljøarbeid – og hvordan vi aktivt bruker vår rolle som arbeidsgiver til å fremme funksjonshemmedes muligheter i arbeidslivet.

Likestillingsredegjørelsen inkluderer redegjørelse for både Uloba AS og Uloba Independent Living Norge SA (Uloba SA).

Uloba AS er arbeidsgiver for 124 administrativt ansatte personer, som utfører sine oppgaver i morselskapet Uloba SA. Uloba SA er arbeidsgiver for til enhver tid mellom 4-7000 assistenter, som er tilknyttet 1006 BPA ordninger i 138 kommuner.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten som styringsverktøy

Uloba arbeider systematisk og kontinuerlig med likestilling og mot diskriminering i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven.

For Uloba er aktivitetsplikten ikke kun et lovkrav, men et bevisst virkemiddel for å oppfylle vårt samfunnsoppdrag: å fremme funksjonshemmedes rett til arbeid, deltakelse og reell likestilling. Likestillingsarbeidet retter seg derfor særlig mot strukturelle barrierer som hindrer funksjonshemmede i å få tilgang til, bli værende i og utvikle seg i arbeidslivet.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Oppnådde mål og tiltak i 2025

Uloba hadde i Likestillingsredegjørelsen for 2024 mål om å forbedre datagrunnlaget for analyse av midlertidighet og deltid. Det har vi tatt på alvor, og har utviklet et system der vi lettere kan ta ut rapporter på kjønn og arbeidsforhold, også på assistentsiden. Dette har forbedret rapporteringen og gir oss nå tallgrunnlag som vi etter hvert vil kunne bruke aktivt til å finne frem til gode likestillingstiltak fremover.

I tillegg har vi også jobbet konkret med å forbedre opplæring til assistenter om verneombudsrollen, tariff, og ulike typer avvikshåndtering og varsling. I 2025 har vi både hatt webinarer, fysiske seminarer og podcaster som assistenter har hatt tilgang til og deltatt på.

Lønn

Kartlegging av lønnsforskjeller mellom kjønn etter stillingstype gjennomføres hvert annet år. Dette ble sist gjort per 31.12.2024. Neste kartlegging av lønnsforskjeller blir per 31.12.2026.

Kjønnsbalanse

Tabellen viser kjønnsbalansen for Uloba AS, Uloba SA pr 31.12.2025. Sammenstilte data til styrets årsberetning:

Antall ansatte	Kvinner	Menn
Uloba SA	4685	2000
Uloba AS	76	48
Sum	4761	2048

Deltidsarbeid (stillingsbrøk < 100%)*	Kvinner	Menn
Uloba AS	14	6
Sum	14	6

Antall ansatte som har tatt ut foreldreperm	Kvinner	Menn
Uloba SA	468	72
Uloba AS	1	1
Sum	469	73

Uttak foreldrepermisjon antall uker per ansatt i snitt	Kvinner	Menn
Uloba SA	5,01	5,57
Uloba AS	12	20
Snitt	5,0	5,8

Midlertidige ansatte**	Kvinner	Menn
Uloba SA	0	0
Uloba AS	1	1
Sum	1	1

*Vi har i år forbedret rapporteringen ved å få på plass et nytt rapporteringssystem, Innsikt, som vi nå kan ta ut rapporter på ansatte assistenter, ansettelsesforhold og kjønn. Se tabell nedenfor.

**Vi har i år forbedret rapporteringen, inkludert assistenter og midlertidige ansettelser. Se tabell nedenfor.

Kommentar: Siden Innsikt er et helt nytt verktøy som må kalibreres med andre systemer, har vi en liten forskjell i antall assistenter i rapportene fra lønnssystemene og rapporten for Innsikt. Forklaringen kan ligge i om tallene er hentet fra en pr. dato (lønnssystemet), eller om det er sammensatt på bakgrunn av en periode (i dette tilfellet året 2025 i Innsikt)

Kjønn	Assistenter med lønn	Lønnstimer	Årsverk Lønnstimer
Kvinne	4654	1766943,823	957,17
Mann	1879	809592,645	438,57
Total	6533	2576536,467	1395,74

Kjønn	Stilling	Stillingprosent gj.snitt	Assistenter med lønn	Lønntimer	Årsverk Lønntimer
Kvinne	A - Ordinær assistent	32,83 %	2545	1264521,688	685,01
Kvinne	B - Midlertidig assistent	24,20 %	167	37251,947	20,18
Kvinne	C - Tilkallingsassistent	0,06 %	2407	375280,799	203,29
Kvinne	D - Avt. 2 Midlertidig Assistent	38,95 %	5	2134,000	1,16
Kvinne	D - Avt. 2 Ordinær assistent	50,33 %	38	20600,889	11,16
Kvinne	D - Avt. 2 Tilkallingsassistent	0,0 %	29	4712,917	2,55
Kvinne	E - Avt. 3 Midlertidig Assistent	37,78 %	6	1399,333	0,76
Kvinne	E - Avt. 3 Ordinær assistent	50,39 %	72	49879,617	27,02
Kvinne	E - Avt. 3 Tilkallingsassistent	0,0 %	58	11162,633	6,05
Mann	A - Ordinær assistent	32,83 %	993	585636,767	317,25
Mann	B - Midlertidig assistent	24,20 %	56	13376,883	7,25
Mann	C - Tilkallingsassistent	0,06 %	937	178826,628	96,87
Mann	D - Avt. 2 Midlertidig Assistent	38,95 %	2	177,250	0,10
Mann	D - Avt. 2 Ordinær assistent	50,33 %	23	13052,083	7,07
Mann	D - Avt. 2 Tilkallingsassistent	0,0 %	17	2159,183	1,17
Mann	E - Avt. 3 Midlertidig Assistent	37,78 %	2	1240,250	0,67
Mann	E - Avt. 3 Ordinær assistent	50,39 %	16	11704,283	6,34
Mann	E - Avt. 3 Tilkallingsassistent	0,0 %	18	3419,317	1,85
Total		15,96 %	6533	2576536,467	1395,74

Tallene viser at Uloba har en overvekt av kvinnelige ansatte totalt sett i både administrasjonen (Uloba AS) og blant de personlige assistentene (Uloba SA), med 61,3% kvinner totalt i administrasjonen og 70,1% blant personlig assistenter.

Imidlertid varierer andelen kvinner og menn på tvers av stillingstyper. Tallene viser at selv om kvinner er overrepresentert i gjennomsnitt innenfor administrative stillinger (Uloba AS), er kvinner underrepresentert i topplederstillinger (ledersjikt 1) og i avdelingslederstillinger (ledersjikt 2), og likt representert i teamlederstillinger (ledersjikt 3).

Kommentar: Uloba er bevisst på at likestilling ikke automatisk oppstår gjennom gode intensjoner alene. Tallene viser at også i en verdibasert organisasjon med høy kvinneandel, må det arbeides målrettet for å sikre representasjon i ledende stillinger. Samtidig er det et overordnet mål for Uloba at funksjonshemmede skal være representert i både nøkkelroller og lederstillinger. Dette perspektivet er integrert i rekrutterings- og utviklingsarbeidet, og vurderes alltid parallelt med kjønn og øvrige diskrimineringsgrunnlag.

Blant personlige assistenter (Uloba SA) er det ikke sjukt, alle er ansatt på samme grunnlag i samme stillingskategori. Her er det en sterk overrepresentasjon av kvinner, med 70,1 %.

Uloba AS Midlertidig ansatte

Det er liten bruk av midlertidige ansatte i Uloba AS. I 2025 var det kun 1 midlertidig ansatt av 124 ansatte, denne personen var kvinne. Midlertidige ansettelser benyttes hovedsakelig ved vikariater for andre navngitte ansatte.

Uloba SA Midlertidig ansatte

Midlertidige ansatte i Uloba SA er personlige assistenter på tilkallingsavtaler, og som trår inn på kort varsel ved behov.

I 2025 var det av 6533 ansatte assistenter 178 kvinnelige personlige assistenter som var ansatt på midlertidig kontrakt. Til sammenlikning var det 60 menn som var ansatt på midlertidig kontrakt. Totalt var det i 2025 ca. 3,6% av alle ansatte assistenter som jobbet på midlertidig kontrakt.

I en BPA-ordning er det ofte at assistenter er ansatt på tilkalling. Det kan sammenliknes med en type ringevikarer – der man kun jobber timer som ikke fast ansatte assistenter kan jobbe.

Tiltak: Følge opp rapportering fra Innsikt på tilkalling for å se på om det er mulig å sette inn tiltak for å øke andelen fast ansatte uten å øke risikoen for driften i ordningene.

Deltidsarbeid

Uloba AS deltid

Blant administrativt ansatte ble det i 2025 registrert 6 menn og 14 kvinner ansatt i mindre enn 100% stillinger. De fleste deltidsstillingene er ikke basert på ufrivillighet, men er et resultat av praksis med å lyse ut faste stillinger med en fleksibel tilnærming på 70-100% stilling for å sikre at vi når alle målgrupper. Dette er en del av personalpolitikken, som har tilrettelegging av arbeidet som et prioritert område.

Uloba SA deltid

Ansatte i Uloba SA er personlige assistenter, som hovedsakelig jobber deltid på grunn av arbeidets art og rammevilkår. Tallene viser at det er en stor overvekt av kvinner, både som personlige assistenter generelt, men også innenfor deltid. Dette henger tett sammen med ytre faktorer som vedtaksstørrelser og muligheten antall timer i vedtaket gir når det gjelder å ansette assistenter i størst mulig stillingsprosent. Uloba har alltid vedtakseier i fokus, og råder aldri en arbeidsleder (leder av en assistanseordning) å binde opp hele vedtaket i faste stillinger. Det er for å sikre at ordningen er ivarettatt dersom det er fravær fra fast ansatte – som ved ferieavvikling, permisjoner og sykdom. Det er med andre ord behov for at ordningen ivaretar muligheten for å innhente tilkallingsassistenter ved behov. I tillegg har denne ansattgruppen en høy prosentandel unge med høy mobilitet. Disse kan ofte ha deltidsstillinger hos flere arbeidsgivere eller i kombinasjon med studier. En BPA-ordning kan også ha innvilget timer om skal jobbes på natt. Nattarbeid vil kunne påvirke om de som jobber kan ha en 100% stilling eller ikke.

I assistentundersøkelsen oppgir 10 prosent å jobbe i en fulltidsstilling. Til tross for dette rapporterer assistentene en høy grad av tilfredshet med sin stillingsstørrelse. Dette gjelder for alle typer stillingskategorier, altså både de som er fast ansatt og de som er tilkallingsassistenter. Blant alle de 982 som svarte oppgir 71,6 prosent å være helt enig og 20,3 prosent å være delvis enige i at de er fornøyde med sin totale stillingsstørrelse. Kun 5,3 prosent oppgir å være delvis uenig og 2,9 prosent helt uenig i at de er fornøyde med stillingsstørrelsen.

Det er vanskelig å sette inn tiltak som skal påvirke deltid blant ansatte assistenter av flere grunner; det er ikke Uloba som bestemmer timevedtaket den enkelte BPA ordning får (dette er vedtak som gjøres i kommunen) i tillegg til at det er arbeidsleder som styrer ordningen og som må fordele timene i vedtaket på en slik måte at det skaper forutsigbarhet i assistansen, og som sikrer at assistansebehovet møtes i størst mulig grad. Uloba har likevel prøvd å sikre at assistenter som ønsker å jobbe i flere ordninger for å øke timeantallet, kan gjøre dette ved å bruke Ulobas system Jobb og avtale.

Kommentar: Deltid er ofte selvvalgt og/eller henger sammen med timevedtaket i en BPA ordning. Uloba gir mulighet til å lettere kunne få jobb i flere ordninger for å øke stillingsprosenten overordnet gjennom en elektronisk løsning.

Foreldrepermisjon

Uloba AS Foreldrepermisjon

Det var i 2025 1 mann og 1 kvinne som tok ut foreldrepermisjon, med et ukesnitt på 20 uker for menn og 12 uker for kvinner.

Uloba SA Foreldrepermisjon

Det var i 2025 468 kvinner og 72 menn som tok ut foreldrepermisjon. I snitt var det 5,6 uker som ble tatt ut som foreldrepermisjon av menn, mot 5 uker for kvinner.

Sykefravær

Uloba AS Sykefravær

Sykefraværet i 2025 i administrasjonen var på 10,8%. Uloba AS har opplevd en økning i sykefraværet etter korona pandemien, og har ligget på mellom 10,2 – 10,9% de siste tre årene. Det har vært et større fokus på å redusere sykefraværet de siste to årene, og vi opplever nå en utflating.

Vi har satt reduksjon i sykefraværet som mål både i AMU for Uloba AS, men også som et rent kvalitetsmål for organisasjonen som revideres og følges opp i ISO9001 sertifiseringen.

Trenden for sykefravær på kjønn viser at for menn lå sykefraværet i 2025 på 7,3%, mot 13,1% hos kvinner. Vi har foreløpig ingen kjønnsbaserte tiltak for å redusere sykefraværet, men vi har utviklet 9 tiltak i en HR-utviklingsplan, som blant annet handler om kompetanseheving av ledere og medarbeidere på sykefraværsoppfølging, sikre gode rutiner, få på plass et enda bedre partssamarbeid, og jevnlig kartlegginger av langtidsfravær i samarbeid mellom HR og relevante ledere. Kjønn er noe vi ønsker å se videre på, for å sikre at vi har, evt. utvikler, gode og tilretteleggende tiltak som også ivaretar et kjønnsperspektiv. Her ønsker vi å bruke kompetansen til BHT, og vil følge denne trenden nøye i AMU.

Tiltak: Kompetanseheving av alle ansatte, tett lederoppfølging hvert kvartal, ISO 9001-sertifisering

Mål: Vedtak i AMU Uloba AS for mål sykefravær Q1: Mål for 2026: 10%, Mål 2029: 9,5% (men revurderes i Q1 2027)

Uloba SA Sykefravær

Det totale gjennomsnittlige sykefraværet for personlige assistenter lå i 2025 på 9,9%. Sykefravær blant kvinner var på 8,1%, mot 1,83% hos menn.

Kommentar: Sykefraværet viser hvor viktig det er å ha fleksibiliteten til å kunne hente inn assistenter på tilkalling innenfor timesvedtaket, og hvor sårbar en ordning kan være dersom man ansetter fast i alle timene.

Alder

Uloba AS - alder

Ansatte her er mellom 21 og 72 år. Tabellen nedenfor viser kjønnsfordeling på alder innenfor kohorter på 10 år:

Kohort	Kvinner	Menn
20 - 29	4	6
30 - 39	17	9
40 - 49	20	7
50 - 59	21	14
60 - 69	14	10
70+		2

Det er god representasjon av alle aldersgrupper i administrasjonen, og det er generelt meget lav turnover.

Uloba SA - alder

Vi har per i dag ingen systemer som viser alderssammensetningen blant de personlige assistentene ansatt i Uloba SA.

Imidlertid tyder svarene fra assistentundersøkelsen at det er en god spredning på alder;

- 32,0 prosent er under 34 år
- 35,6 prosent er i alderen 35–54 år
- 22,8 prosent er i alderen 55–67 år.
- 9,6 prosent er 67 år eller eldre.
- 5,8 prosent er i alderen 67–72 år
- 3,8 prosent er 73 år eller eldre.

Rekruttering

Uloba AS Rekruttering

I 2025 rekrutterte Uloba 5 faste administrativt ansatte, alle kvinner. I tillegg hadde vi i 2025 1 ansatt lærling (mann), og 1 midlertidig ansatt (kvinne).

Uloba AS har vedtekter og en rekrutteringspolicy som har som mål å sikre at flere funksjonshemmede kommer ut i jobb, og at vi ivaretar flere diskrimineringsgrunnlag i våre vurderinger ved ansettelse. Les mer om dette under del 2, Uloba AS Rekrutteringspolicy.

Uloba SA Rekruttering

I 2025 rekrutterte Uloba 1724 personlige assistenter. Vi har per nå ikke gode nok systemer til å ta ut statistikker basert på kjønnsfordeling, men dette vil være et fokus på å få på plass i løpet av 2025.

Del 2: Ulobas arbeid for likestilling og mot diskriminering

Uloba – Independent Living Norge er en del av Independent Living-bevegelsen, som er en verdensomspennende frigjørings-bevegelse av og for funksjonshemmede. Det betyr at vi skal følge grunnprinsippene i Independent Living-bevegelsen om at funksjonshemming er samfunnsskapt og ikke en egenskap knyttet til individet. Vi bygger alt vårt virke på vårt idegrunnlag, som igjen er bygd på Independent Living-ideologien, på vår visjon, våre verdier og strategier, og mer overordnet, på FN-konvensjonen for funksjonshemmede, CRPD. Vi er tuftet på ideene om frihet, likeverd og likestilling for funksjonshemmede. Funksjonshemmede med assistansebehov skal selv kunne gjøre de samme valg som andre borgere på alle livets områder – så som å velge utdanning, bosted, arbeid, fritid, familie – og ha full styring over sine egne liv. Vårt mål er en verden der funksjonshemmede kan delta overalt i samfunnet. Våre verdier gjenspeiles i måten vi drifter virksomheten på, og i kulturen vi ønsker å utvikle blant våre ansatte.

Ulobas forståelse av likestilling

For Uloba handler likestilling om mer enn kjønnsbalanse og tall. Likestilling innebærer å:

- aktivt motvirke strukturelle barrierer som hindrer funksjonshemmede i å delta i arbeidslivet
- bruke arbeidsgiverrollen til å fremme reell selvbestemmelse, trygghet og makt over eget liv
- sikre at funksjonshemmede er representert også i ledende og beslutningstakingende roller
- anerkjenne egenerfaring som kompetanse på linje med formell utdanning

Uloba kombinerer derfor tradisjonelt likestillingsarbeid med et tydelig rettighets- og maktperspektiv, forankret i Independent Living-ideologien og FN-konvensjonen for funksjonshemmede (CRPD).

Uloba jobber for et trygt, utviklende og inkluderende arbeidsmiljø. Likestilling, ikke-diskriminering og mangfold er en naturlig del av både personalpolitikk og styringsdokumentasjon. Hensynet til likestilling for funksjonshemmede og ikke-diskriminering er inkludert i våre vedtekter, policyer, håndbøker og etiske retningslinjer. Vi jobber aktivt med å skape og forsterke en organisasjonskultur kjennetegnet av mangfold og respekt for andres holdninger og meninger. Våre verdier er Stolt, Sterk og Synlig, og representerer alt vi gjør. Det er avgjørende at våre ansatte viser holdninger og atferd som gjenspeiler etisk bevissthet, faglighet og etterlevelse av våre verdier.

Etiske retningslinjer

Våre etiske retningslinjer påpeker at ansatte skal:

- velge Ulobas BPA dersom det er behov og mulig.
- jobbe etter våre verdier stolt, sterk og synlig, og i tråd med vårt idegrunnlag.
- vise respekt for alle. Bidra til et godt arbeidsmiljø som kjennetegnes av tillit, respekt, mangfold og toleranse.
- ha takhøyde og åpenhet for forskjellige meninger og tørre å gi ærlige tilbakemeldinger uten at det oppfattes som negativt.
- bidra til likeverd og reell likestilling.
- bidra til en arbeidsplass med null-toleranse for trakassering, mobbing og diskriminering.

Tariffavtaler

Uloba er bundet av tariffavtaler som også gir bestemmelser for likestilling og mangfold, og vi har et aktivt partssamarbeid med våre fagforeninger, og følger opp tarifforpliktelsene i nært samarbeid med disse, i både formelle og mer uformelle fora.

Vi 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.

Medarbeiderplattformen

Uloba har nylig utviklet en egen medarbeiderplattform som er resultatet av ansattes egne innspill i tillegg til Ulobas ideologi. Denne ligger tilgjengelig på første siden på intranettet for administrativt ansatte. Medarbeiderplattformen bygger på verdiene stolt, sterk og synlig, som er Ulobas kjerneverdier også innenfor BPA, og på Independent Living-ideologien: Ansvar, tillit, myndiggjøring, frihet, selvledelse, likeverd og likestilling. Hovedoverskriftene er at medarbeidere:

- tar ansvar sammen
- medvirker
- utvikler seg sammen
- snakker sammen
- bygger et inkluderende fellesskap

Uloba AS vedtekter - et likestillingstiltak i seg selv

Funksjonshemmede er verdens største minoritet og kravet om minst 50 % ansatte er et gjennomgående krav i Independent living bevegelsen.

Ulobas vedtektsfestede krav om at minst 50 % av administrativt ansatte skal være funksjonshemmede er derfor et bevisst og nødvendig likestillingstiltak. Kravet er begrunnet i erkjennelsen av at funksjonshemmede historisk og strukturelt er utestengt fra arbeidslivet, særlig fra stabile stillinger og lederroller.

Ordningen er derfor ikke et unntak fra likestillingsprinsippet, men et virkemiddel for å oppnå reell likestilling i praksis.

Rekrutteringspolicy med fokus på tilrettelegging og likestilling

Uloba AS forholder seg både til vedtektene og til vår rekrutteringspolicy når det ansettes nye medarbeidere.

Ulobas rekrutteringspolicy understreker at «Uloba SA er en del av Independent Living-bevegelsen som er en verdensomspennende frigjøringsbevegelse av og for funksjonshemmede. Funksjonshemmede er eksperter på seg selv. Vi baserer derfor våre kjerneaktiviteter på kompetansen som ligger i funksjonshemmedes egne erfaringer fra arbeidslederrollen og fra opplevelsene fra å leve i et diskriminerende samfunn.»

Vi ønsker at alle våre medarbeidere speiler våre verdier og at vi drar i felles retning mot våre strategiske mål. Av administrativt ansatte skal minst 50% være funksjonshemmede. Det betyr at:

- Funksjonshemmede skal favoriseres ved tilsettinger slik at dette målet til enhver tid er innfridd. Dette gjelder både for administrasjonen sett under ett og for den enkelte avdeling hver for seg.
- Funksjonshemmede favoriseres til ledende stillinger

Alle ansatte som selv ikke er funksjonshemmet, betegnes og betraktes som allierte med vår felles likestillingskamp. Skal Independent Living-ideologien følges opp er det helt avgjørende at en felles ansettelsesinstruks etterfølges av samtlige bak hver ansettelse, uavhengig av hvor i organisasjonen en ny medarbeider plasseres.

I tillegg til det ovennevnte er det en klar målsetting om at det skal være jevn fordeling av kjønn og etnisitet. Denne målsetningen skriftliggjøres i stillingsutlysningene, og alle administrative stillinger utlyses normalt som 70 – 100% stillinger for å sikre at vi når alle målgrupper, også de som ikke nødvendigvis har mulighet til en 100% stilling. Dersom en aktuell kandidat i intervjuprosessen har et assistansebehov, tilbyr vi alltid bistand til å søke funksjonsassistanse (assistanse på jobb) dersom det er ønskelig.

Seniorpolitikk Uloba AS - tilrettelegging for å kunne stå i jobb

Vi har en seniorpolitikk som gir bedre rettigheter enn loven krever. I tillegg til at ansatte kan jobbe til de er 72 år, gir vi mulighet til å også jobbe videre dersom vi som arbeidsgivere har et særskilt behov og de ansatte selv ønsker det.

Fra fylte 65 år kan en arbeidstaker i 100% stilling redusere arbeidstid med 10% uten å miste inntekt. Arbeidstakere som ønsker det, får tilbud om en times rådgivning om pensjon og arv fra en ekspert tilknyttet Ulobas pensjonsleverandør.

Det er i tillegg et viktig prinsipp i Uloba AS å legge til rette for at arbeidstakere kan stå i arbeid så lenge som mulig. Som arbeidsgiver ønsker vi derfor å sikre romslig rammer som kan ivareta nettopp dette. I praksis vil det bety at for arbeidstakere mellom:

- 67-70 år, så vil det utbetales full lønn ved sykdom, selv om NAV kun dekker 60 dager.
- 70-72 år, så vil det utbetales full lønn i opptil 6 måneder med sykefravær, selv om NAV ikke tilbyr refusjon.
- 72 år +, så vil det være mulig for arbeidstaker å inngå arbeidsavtale. I disse tilfellene vil Uloba dekke arbeidsgiverperioden på 16 dager.

Kommentar: Uloba ASs seniorpolitikk og sykelønnsordning for eldre arbeidstakere tilrettelegger for å beholde arbeidstakere lengre i arbeidslivet.

Organisasjonsmålinger - viser likestilling i praksis

Great Place to Work sertifisert

Ulobas administrasjon har siden 2017 vært sertifisert som en «Great Place to Work» arbeidsplass. Hos oss tror vi på kraften i våre ansatte. Målet om en tillitsbasert kultur på arbeidsplassen, der vi lever våre verdier internt som eksternt, er helt avhengig av bidraget fra hver enkelt ansatt. Undersøkelsen er et verktøy for å ta pulsen på arbeidsmiljøet, og måler kvaliteten i de tre grunnleggende relasjonene enhver medarbeider står i på arbeidsplassen og som former organisasjonskulturen:

- Relasjonen til ledelsen (karakterisert ved opplevelsen av gjensidig tillit)
- Relasjonen til jobben (karakterisert ved opplevelsen av stolthet)
- Relasjonen kollegaer imellom (karakterisert ved opplevelsen av fellesskap)

Gjennom dette sier den også noe om i hvilken grad organisasjonens ledelse innfrir de forventninger som er skapt hos medarbeiderne, og om vi oppnår å bygge et godt psykososialt og helsefremmende arbeidsmiljø, der inkludering og likestilling leves i praksis. For å bli sertifisert må man ha et gjennomsnitt på over 70% tilfredshet.

Assistentundersøkelsen

Assistentundersøkelsen er en medarbeiderundersøkelse som undersøker om assistentene opplever at Uloba er en seriøs arbeidsgiver som sikrer dem gode arbeidsvilkår og godt arbeidsmiljø.

Gjennom desember 2025 og januar 2026 har 992 assistenter svart på Assistentundersøkelsen. Undersøkelsen viser både at vi har tall å være utrolig stolte av, men også noen forbedringsområder. Overordnet viser undersøkelsen at BPA er et velfungerende likestillingsverktøy:

- Høy trivsel: Hele 95,5 prosent er alt i alt fornøyd med jobben som personlig assistent.
- Arbeid med mening: 98,6 prosent opplever at de bidrar til at personen de assisterer blir likestilt.
- Gode arbeidsledere: 92 prosent opplever at arbeidslederen i assistanseordningen er en god leder.
- Trygt arbeidsmiljø: 93 prosent oppgir at de har et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.
- Fornøyd med deltid: 91,9 prosent er enige i at de er fornøyd med den totale stillingsstørrelsen sin i Uloba.

For mange er BPA-ordningen en fleksibel arbeidsplass som lar seg kombinere med andre deler av livet. Hele 82 prosent av assistentene kombinerer jobben i Uloba med studier, annen jobb, eller ytelser som uføretrygd og alderspensjon. Dette viser at BPA-ordningen bidrar til å utnytte arbeidskapasitet som samfunnet ellers kunne gått glipp av.

Noen nøkkeltall

- 76 prosent identifiserer seg som kvinner
- 23,5 prosent identifiserer seg som menn.
- 0,5 prosent identifiserer seg som et annet kjønn enn kvinne eller mann.
- Det er god spredning i alder blant assistenter som jobber i Uloba:
 - Rundt 32 prosent av dem som svarte er i aldersgruppen 18–34 år.
 - Rundt 36 prosent, er i aldersgruppen 35–54 år.
 - Rundt 23 prosent av respondentene er i aldersgruppen 55–67 år og 9,6 prosent er over 67 år.
- Rundt 51 prosent av assistentene har videregående skole som høyeste fullførte utdanning, og 40 prosent oppgir at de har fullført en høyere utdanning.

Hovedformålet med assistent-undersøkelsen er å finne ut hvordan assistentene har det på jobb. Vi kartlegger om arbeidssituasjonen er i tråd med kravene i arbeidsmiljøloven, tariffavtaler, Ulobas rutiner og assistenthåndboken. Dette gir oss viktig kunnskap for å sikre at Uloba forblir en trygg arbeidsgiver, og hvor vi må sette inn arbeid med forbedring. Undersøkelsen viser blant annet også at mange assistentene trenger mer informasjon om hvordan melde fra om avvik og kritikkverdige forhold, og hvilken adferd som er forventet når man jobber som assistent.

Kommentar: Dette er tilbakemeldinger som tas med inn i Ledelsens gjennomgåelse, for å utforme tiltak for å imøtekomme behovene som meldes inn, men er også informasjon som spilles inn i møter med myndigheter, politikere, akademia og andre interessenter.

Rutiner for varsling

Vi har retningslinjer for varsling om kritikkverdige forhold, inkludert diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Avvik innen diskriminering kan meldes i vårt avvikssystem. Uloba har nulltoleranse for mobbing, diskriminering og trakassering og status mht. disse forhold blir undersøkt hvert år gjennom organisasjonsmålingen.

Varslingsrutinene ligger tilgjengelig for ansatte både i personalhåndboka, assistenthåndboka, og på intranettet Wiki. Det er kvartalsvise gjennomganger av status på saker i AMU.

ISO sertifiseringer - fokus på kvalitet og miljø

For å være i stand til å utføre samfunnsoppdraget har vi utviklet et ledelsessystem for kvalitet og miljø som gir oss systematisk styring og kontroll på alle prosesser og aktiviteter i organisasjonen. Omfanget av ledelsessystemet for kvalitet og miljø omfatter all virksomhet som utføres av administrativt ansatte ved vårt hovedkontor i Drammen og rådgivere rundt i landet.

Som en del av vårt arbeid med miljø ligger FNs bærekraftsmål inne som indikatorer som viser at BPA i seg selv bidrar positivt på miljøavtrykket til samfunnet for øvrig.

Uloba er sertifisert i henhold til standardene ISO 9001:2015 (Kvalitet) og ISO14 001:2015 (Miljø).

Kurs og opplæring

Administrativt ansatte har tilgang til en rekke frivillig og obligatorisk opplæring, bla:

- Ulobas innføringskurs for nyansatte, som går over 4 dager, der 2 av dagene handler om Ulobas ideologi, politikk, likestilling, og diskriminering.
- Fordypningsprogrammet, Spydspiss, handler om nasjonalt og internasjonalt lovverk, likestilling, diskriminering mm, der blant annet Berit Vegheim fra Stopp Diskrimineringen og Eli Knøsen fra LDO har vært faste bidragsyttere.
- Obligatorisk 40 timers HMS kurs gjennomført av daglig leder for Uloba AS, verneombud, tillitsvalgte og medlemmer av AMU.
- Månedlige ledelsesforum for ledere og nøkkelpersoner, som ble gjennomført 5 ganger i 2025, med fokus på ulike temaer innenfor hverdagsledelse og det å bygge en tillitsbasert kultur.

Vårt mål er at alle arbeidstakere gis samme mulighet til opplæring, lønnsutvikling, faglig utvikling og forfremmelse.

Assistentene har tilgang til frivillige og obligatoriske e-læringskurs om bla; assistentrollen, ferieavvikling, jobb og avtale, worksoft, og smitteforebygging i tillegg til Assistenthåndboka og direkte opplæring i behovene i ordningen via arbeidsleder.

Kompetansekartlegging og kompetanseutvikling

I Uloba AS har vi gjennomført en kompetansekartlegging, der også krav til kompetanse i ulike roller i Uloba har blitt satt og den enkelte medarbeiders kompetansenivå registrert i verktøyet Simployer Talent. Kompetansekartleggingen vil bidra til å finne kompetansegapet på individnivå knyttet til ønske kompetanse innenfor hver rolle. Dette vil bidra til en mer systematisk og villet kompetanseutvikling av den enkelte medarbeider.

Tilrettelegging av arbeidssted og den fleksible arbeidshverdagen

Ca. halvparten av administrativt ansatte jobber fast på hjemmekontor, men også administrativt ansatte med fast arbeidsplass på hovedkontoret har mulighet for hjemmekontor på inntil 50%.

Ulobas hovedkontor, Independent Living-huset, er et universelt utformet bygg tilrettelagt for ulike behov og som er lett tilgjengelig for alle. Vi har blant annet heiser som fungerer under brann, dører som åpner seg selv, mikrofoner og teleslynger på alle møterom, ledelinjer mm. Vi praktiserer fleksibel arbeidstid, og tilbyr tilrettelagte arbeidsplasser med hev/senk-pult, flere skjermer, headset osv ved behov.

Bedriftshelsetjenesten Avonova er en viktig samarbeidspartner, og det er mål om å sikre tilrettelegging tilpasset den enkeltes behov der det er aktuelt.

Vi oppfordrer ansatte til fysisk aktivitet og har inngått avtaler med ansatt-rabatter med SATS-Elexia, slik at vi har dette tilbudet landsdekkende. I tillegg har vi en fysioterapeut på kontoret en dag i uken, som tilbyr massasje/akupunktur til ansatte. Ansatte på hjemmekontor kan få dekket samme tilbudet ved bruk av lokal fysioterapeut.

I Uloba AS bistår vi ansatte med assistansebehov med å søke om funksjonsassistanse via NAV. Opp mot 60 ansatte benytter seg av denne muligheten for å kunne stå i jobb.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter for alle

Vi arbeider kontinuerlig for å fremme like muligheter for alle. Det er imidlertid viktig for oss at funksjonshemmede kommer inn i ledende stillinger og nøkkelposisjoner, og vi er opptatt av å gi riktig kompetanseutvikling til en aktuell kandidat for å istandsettes denne til å gå inn i en slik rolle.

For ledere gjennomfører vi lederutviklingsprogram og opplæring for at ledere skal kunne ivareta arbeidsgiveransvaret på best mulig måte.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering

I Uloba arbeider vi aktivt med å sikre likestilling og ikke-diskriminering i det daglige gjennom at

- alle ansatte skal ha et godt fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Dette følges opp gjennom systematisk partsarbeid, HRarbeid, kvalitetsarbeid, verneombudarbeid og i AMU
- vi har et tett 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 skal ha lest og forstått våre etiske retningslinjer
- nyansatte gjennomgår et oppstartskurs der også politikken, verdiene og etiske retningslinjer fremgår
- ledere sikrer og etterlever lederplattformen og retningslinjene.
- Alle medarbeidere er kjent med Medarbeiderplattformen og etterlever denne i hverdagen
- varslinger registreres og følges opp etter rutinene for kritikkverdige forhold, og at varslingskanalen er lett tilgjengelig
- den årlige organisasjonsmålingen (GPTW) hvert år kartlegger 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
- Uloba er bundet av tariffavtaler som sikrer like lønnsvilkår og lønnsutvikling for de ansatte
- vi sikrer god hverdagsledelse med ledere som er tett på de ansatte
- det gjennomføres en årlig lønnskartlegging av alle ansatte i administrasjonen for å se på likelønn, kjønn, roller mm i tillegg til prosessene med særskilte lønnsvilkår og lønnsforhandlinger

Mål og videre tiltak

Uloba forplikter seg til å jobbe videre med å:

- ivareta kjønnsbalansen i administrasjonen, også på ledernivå
- kartlegge og evt. redusere kjønnsbaserte lønnsforskjeller
- forsterke innsatsen for mangfold og inkludering
- Sikre bedre forankring av informasjon om rettigheter og plikter hos assistentene gjennom blant annet opplæringsstilbud
- Følge opp rapportering fra Innsikt på tilkalling for å se på om det er mulig å sette inn tiltak for å øke andelen fast ansatte uten å øke risikoen for driften i ordningene.

Oppsummering

Ulobas likestillingsarbeid er tett knyttet til vårt samfunnsoppdrag. Som organisasjon av og for funksjonshemmede har vi et særlig ansvar for å vise hvordan arbeidslivet kan organiseres mer rettferdig, tilgjengelig og inkluderende.

Likestilling i Uloba handler om at alle skal ha like muligheter uavhengig av funksjonsnedsettelse, kjønn, alder, etnisitet og øvrige diskrimineringsgrunnlag – og ikke minst om å bruke arbeidsgiverrollen aktivt til å flytte makt, skape rom og bryte barrierer for funksjonshemmede i arbeidslivet. Dette arbeidet er kontinuerlig, systematisk og forankret i både ideologi, styring og praksis.

Uloba AS har en overvekt av kvinner i administrasjonen. Det er derfor viktig for organisasjonen å sikre god kjønnsbalanse også innenfor ledende stillinger.

Uloba SA har i løpet av 2025 hatt fokus på digitale verktøy og innovasjon, og har oppnådd målet om å sikre bedre datagrunnlag på kjønn på assistentsiden (ansatte i Uloba SA) gjennom et nytt rapporteringssystem – Innsikt – som gir organisasjonen tilgang på rapporter vi tidligere ikke har kunnet lage på et slik detaljert nivå. I 2025 har vi derfor for første gang et godt tallgrunnlag på kjønn og ansatte assistenter. Dette skal vi utvikle videre som verktøy for å spisse gode likestillingstiltak fremover.

Når det gjelder ufrivillig deltid hos assistenter, er Ulobas digitale system «Uloba jobb og avtale» ment å bidra til at en assistent kan få jobb i flere ordninger for å øke stillingsprosenten sin.

I Uloba forplikter vi oss til kontinuerlig å jobbe for et mer likestilt arbeidsliv.



Uloba er Norges største tilrettelegger av BPA. Det var Uloba som utviklet BPA, Borgerstyrt personlig assistanse, i Norge.

Uloba er en organisasjon av, med og for funksjonshemmede. Uloba er en del av Independent Living-bevegelsen, og der heter det «Nothing about us without us».

Dette innebærer også at det er funksjonshemmede selv som vet best hva slags assistanse vi trenger for å leve slik vi vil. Uloba består av funksjonshemmede som vil leve selvstendig. Vi kjemper sammen for denne friheten.

Uloba er organisert som et ideelt samvirke, som betyr at vi eies av de samme menneskene som vi er til for: medlemmene.

Uloba – Independent Living Norge SA
Adresse: Tollbugata 114, 3041 Drammen
E-post: post@uloba.no
Telefon: 32 20 59 10
Organisasjonsnummer: 963 890 095