

ARP-rapport

Fotoware AS

2024

Powered by

**EQUALITY
CHECK**

Denne rapporten er produsert av Fotoware AS, med software utviklet av Equality Check. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos Fotoware AS, og hvordan virksomheten jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

Definisjon av stillingsgrupper

Ledergruppen: CxO - medlemmer av ledergruppen til Fotoware AS.

Mellomleder: Mellomleder med personal ansvar - som alle rapporterer til toppledelsen

Senior: ansatt med lang erfaring i rolle og eller i selskapet. Minimum 10 års senioritet

Ansatt: ansatt med normal kompetanse innenfor sitt felt og med 2-10 års erfaring i selskapet eller innenfor sin rolle/fagfelt

Junior: ansatt som er nyutdannet eller har liten erfaring innen deres felt. under tre år

Vi har involvert ansattrepresentanter

Ledelsen har gått gjennom alle stillingstitlene i virksomheten i samarbeid med ansattrepresentanter, og kommet frem til stillingsgrupper som skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi.

Kjønnsbalanse

Totalt i virksomheten

46.3% Kvinner

53.7% Menn



Etter nivåer

Ledergruppen

50% Kvinner

50% Menn



Mellomleder

28.6% Kvinner

71.4% Menn



Senior

20% Kvinner

80% Menn

**Ansatt**

57.1% Kvinner

42.9% Menn

**Junior**

50% Kvinner

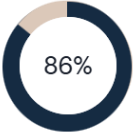

50% Menn

*Ikke alle stillingsgrupper har ansatte***Lønnskartlegging**

Tabellen under viser **kvinner** gjennomsnittslønn som andel av **menns** gjennomsnittslønn i hver stillingsgruppe.

● Kvinner ● Menn (100%)

	Grunnlønn	Bonus	Andre goder	Uregelmessige tillegg	Overtid	Total
Ledergruppen	120%	– Ingen data	100%	– Ingen data	– Ingen data	120%
Mellomleder	97%	– Ingen data	100%	– Ingen data	– Ingen data	97%
Senior	88%	– Ingen data	100%	– Ingen data	– Ingen data	88%

Ansatt	87%	– Ingen data	100%	Kun menn kompenserte	Kun menn kompenserte	 86%
Junior	108%	– Ingen data	100%	– Ingen data	– Ingen data	 108%

"Kun menn kompenserte" betyr at det kun er menn som har mottatt denne kompensasjonen, og at det bare finnes data på ett kjønn. Det samme gjelder for kvinner.

"Ingen data" betyr at det ikke er lagt inn tall i dette feltet. For eksempel dersom det står "Ingen data" i feltet for "Overtid" betyr det at overtidbetaling ikke gjelder for denne virksomheten. (Det betyr ikke at det mangler data.)

Totalt for virksomheten























Kvinnerns andel av menns lønn er 85%

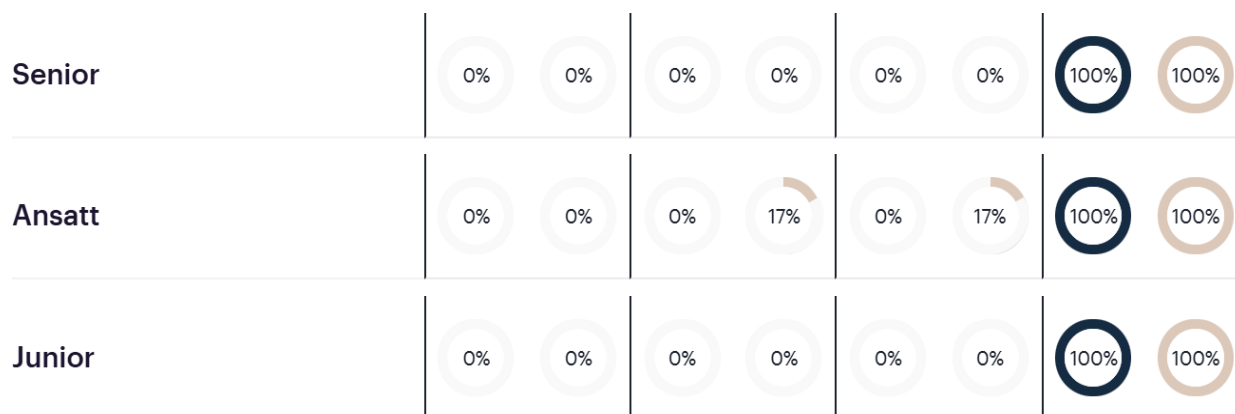


Lønnsfordeling

Tabellen under viser hvor stor andel av **kvinner** og **menn** som får utbetalt i de ulike lønnsartene.

 Kvinner  Menn

	Bonus		Overtid		Uregelmessige tillegg		Andre goder	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Totalt for virksomheten	 0%	 0%	 0%	 7%	 0%	 7%	 100%	 100%
Ledergruppen	 0%	 0%	 0%	 0%	 0%	 0%	 100%	 100%
Mellomleder	 0%	 0%	 0%	 0%	 0%	 0%	 100%	 100%



Deltid og midlertidige kontrakter

Midlertidige ansatte

Vises som antall menn og kvinner som har midlertidig ansettelse. Dataene er illustrert i grafen under.

Det er ingen midlertidige ansatte i virksomheten.

Deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

Totalt i virksomheten

100% Kvinner

0% Menn



Ansatt

100% Kvinner

0% Menn



Ikke alle stillingsgrupper har deltidsansatte.

Ufrivillig deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber ufrivillig deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

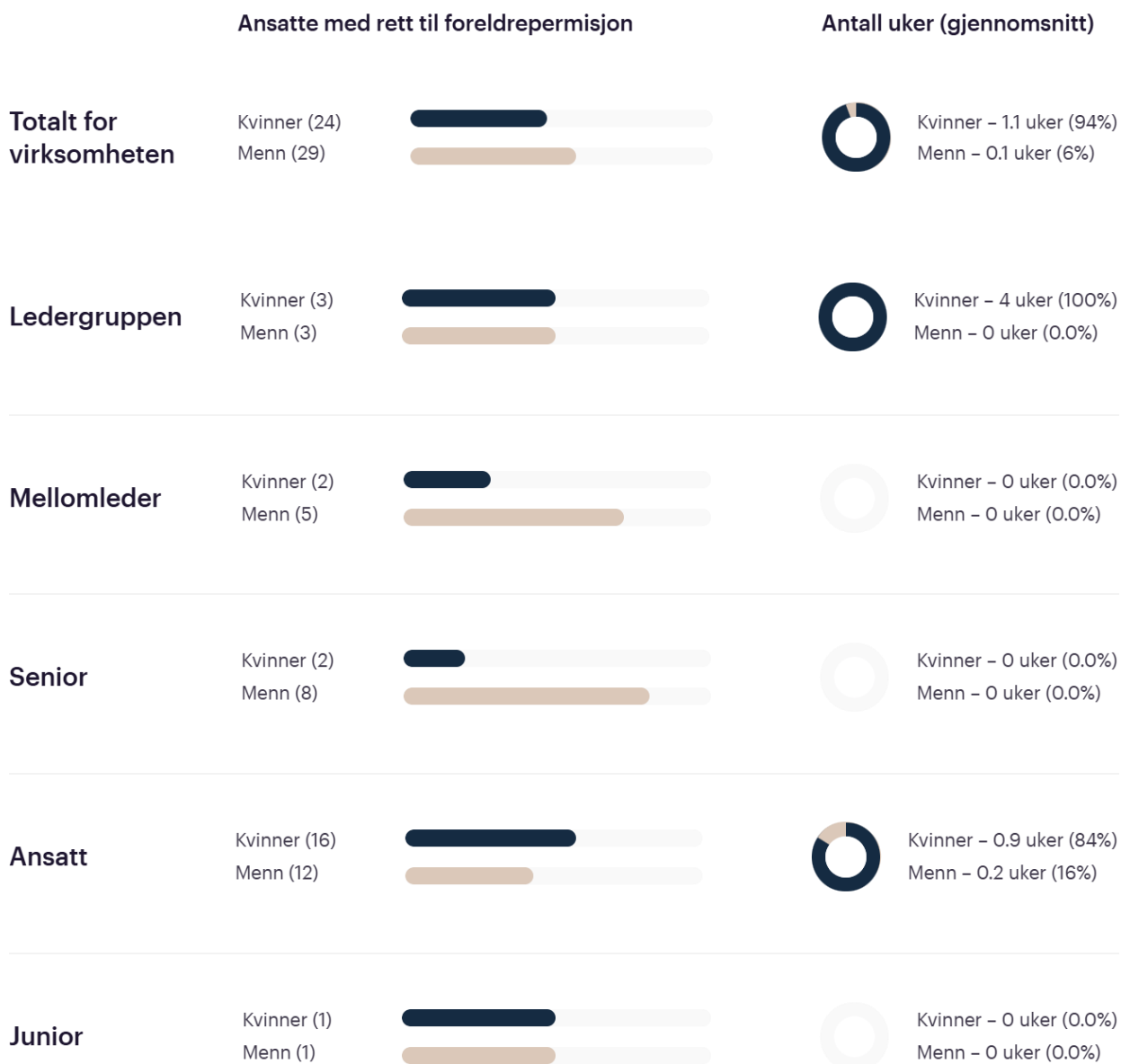
Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i virksomheten.

Foreldrepermisjon

Grafen viser antall menn og kvinner som hadde rett til foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig antall uker de tok ut i løpet av rapporteringsåret.

● Kvinner

● Menn



Ikke alle stillingsgrupper har ansatte med foreldrepermisjon for denne perioden.

Likestillingsredegjørelsen

Slik har vi jobbet med likestilling, mangfold og inkludering til nå

Denne rapporten er laget basert på data og informasjon som er delt og innhentet internt. Rapporten beskriver statusen for likestillingsarbeidet i selskapet, og hvordan Fotoware AS jobber for å sikre like muligheter og lik kompensasjon for alle ansatte.

Fotoware har i mange år hatt kontinuerlig fokus på likestilling, mangfold, inkludering og tilhørighet, samt at vi jobber mot enhver form for diskriminering. Vi har ansatte i alle aldre med ulike erfaringer, religioner, kjønn, seksuell orientering, bakgrunn og synspunkter. Hos oss skal alle føle at det er godt, trygt og utviklende å være på jobb. Vi verdsetter de ulike kvalitetene og kompetansen våre ansatte tilfører selskapet, og ser at våre kunder og samarbeidspartnere nyter godt av dette.

Per 31.12.2024 har Fotoware AS 56 ansatte bestående av 24 kvinner og 32 menn. Fotoware AS har siden 2018 hatt minimum 40% kvinneandel, og i 2024 er kvinneandelen 47% med 57% kvinnelige toppledere og 53% kvinnelige mellomledere.

I ansatt undersøkelsen under spørsmålene om psykologisk trygghet får dette en total score på 4,7 av 5 mulige.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering Vårt likestillingsarbeid har historisk vært, og er fortsatt forankret i Fotoware 's overordnede strategi, KPI for ledere, samt mellomledere og i den daglige driften. Vårt likestillingsarbeid er også en del av den månedlige rapporteringen til styret. I 2024 har vi målfestet interne mål for kjønnsbalansen i selskapet. I ansettelsesprosesser har vi konkrete tiltak for å oppnå balanse med hensyn til kjønn og annen bakgrunn, per **31.12.2024 har Fotoware AS 20** ulike nasjonaliteter fra hele verden. Vi jobber konkret for at alle våre ansatte skal ha like muligheter til jobbutvikling og har en egen likestillingsstrategi fra 2018 som kontinuerlig oppdateres og utvikles. I 2023 ble det laget en 'Equality, Diversity and Inclusion' policy som et tillegg til strategien. Denne policyen er tydelig på at vi skal ha et arbeidsmiljø fritt for mobbing, trakassering og ulovlig diskriminering, fremme verdighet og respekt for alle, og hvor individuelle forskjeller og bidrag fra alle ansatte blir anerkjent og verdsatt. Vi har også utarbeidet en prosess på ansattes interne forflytninger og forfremmelser i selskapet for å sikre at alle ansatte får de samme mulighetene og blir vurdert på det samme grunnlaget.

Fotoware's forpliktelse til mangfold og likestilling strekker seg til alle områder av vår virksomhet, inkludert, men ikke begrenset til; rekruttering, jobbtildeling, kompensasjon og fordeler, utvikling og forfremmelser, fleksible arbeidsordninger, bevaring av ansatte, retningslinjer og prosedyrer og alle tilgjengelige typer permisjoner for ansatte.

Fotoware undersøker arbeidsmiljøet og trivsel ved å gjennomføre årlige undersøkelser blant de ansatte – samt undersøkelse for hver enkelt personal leder. Vår interne årlig medarbeiderundersøkelse kartlegger arbeidsmiljø, engasjement blant de ansatte, deres trivsel, samt om de har opplevd tilfeller av mobbing, trakassering eller diskriminering. Resultatene fra undersøkelsen blir så fulgt opp internt av HR og med hver enkelt avdelingsleder slik at mulige tiltak kan bli utarbeidet og utført. Vi ble sertifisert som Great Place To Work bedrift for første gang i 2019, og ble kåret til Norges beste arbeidsplass i 2020, 2021 og 2023. Denne undersøkelsen ser på kulturen og ledelsen på arbeidsplassen, graden av tillit i organisasjonen samt medarbeidernes motivasjon og engasjement. Resultatene herfra blir også fulgt opp internt av HR og med hver enkelt avdelingsleder slik at mulige tiltak kan bli utarbeidet og utført. De interne undersøkelsene i 2024 viser at Fotoware er et godt sted å jobbe, og at ansatte har tillit til at eventuelle varsler om arbeidsmiljøet blir fulgt opp og håndtert på en riktig måte.

Eiere, ledelsen, HR og ansatte deltar i arbeidet med å sikre høy kvinneandel og ha en inkluderende arbeidsplass hvor folk kan være seg selv og være trygge. Dette er en del av vårt daglige virke og er nedfelt i våre verdier og i vår strategi. Det inngår i arbeidet for HR, ansettelse, forfremmelser, og medarbeiderundersøkelsen.

Våre AMU-medlemmer møtes hvert kvartal hvor også status på likestillingsarbeidet gjennomgås, samt at ledelsen gjennomgår alle lønnsnivåer og ser om det er ujevnheter som må reguleres. Den årlige ledelsens gjennomgang går også gjennom arbeidet for å opprettholde høy grad av likestilling, kjønnsbalanse og mangfold.

Vi har en intern varslingskanal hvor ansatte kan melde fra om diskriminering og andre uønskede forhold. Det er viktig for oss med gjennomsiktighet i alle ledd som begynner med ledelsen og at alle ansatte skal være trygge på at gjennomtenkte og etiske beslutninger blir tatt på vegne av selskapet. Dette er forankret i vår Quality Policy.

Hvert år gjennomføres en anonym medarbeiderundersøkelse hvor deler av spørsmålene handler om likestilling, diskriminering og inkludering. Det er de ansatte som svarer på denne anonyme undersøkelsen og her stilles det også spørsmål om likestilling, diskriminering og inkludering, samt om ledelsen tar dette på alvor og er ansvarlige.

Begge undersøkelsene ga høy uttelling på likestilling, inkludering, tilrettelegging for de ansatte og ledelsens seriøsitet, samt gjennomføringsevne på mangfoldts tiltak. HR har gjennomgått alle virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene for å se etter områder hvor de kan forbedres. Det blir også gjennomført samtaler mellom HR og hver enkelt leder på gjentakende basis, samt med hver enkelt ansatt sporadisk eller ved behov.

Ved den årlige lønnsjusteringen har man evaluert skjevheter i lønn, og gjort tilpasninger for å utjevne disse.

Vi har vurdert at vi har følgende risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling

Vi har vurdert mulige risikoer og forbedringsområder. Disse vil vi kontinuerlig se etter og jobbe med.

Den største risikofaktoren vi ser er knyttet til vekst og eventuell påvirkning på områdene kultur, forfremmelse og utvikling. Vi har også vurdert fysisk og mental helse som en risikofaktor.

Årsaker til de identifiserte risikoene

Kultur Det er viktig å bevare god kultur, og å fokusere på miljøet på arbeidsplassen. En risiko vi har vurdert er hvordan vi skal bevare og beskytte den gode arbeidskulturen vi har bygget samtidig som vi vokser. I kraftig vekst kan det være en risiko for at kulturen ikke blir godt nok videreført, og under kan man se tiltakene vi har igangsatt.

Forfremmelse og utvikling De siste årene har Fotoware hatt stor økning i antall ansatte. Ved stor vekst øker sjansen for interne forflytninger som igjen kan skape en risiko for skjev fordeling av karrieremuligheter og eller lønnsjusteringer på grunn av ubevisst bias.

Helse I Fotoware vil vi sørge for at alle ansatte har de samme mulighetene og vi jobber med å redusere sykefravær knyttet til mental og fysisk helse. En risiko vi har vurdert er om ansattes mentale og fysiske helseutfordringer kan ha en påvirkning på deres karriere.

Vi har satt følgende mål

I året som kommer er et av tiltakene våre å jobbe mer med å guide våre ansatte i 1-1 samtaler for læring og videreutvikling. Det er tilbakemelding fra de ansatte at de ønsker å ta kurs eller følge online treninger og dette må både den ansatte komme med forslag selv og den enkeltes leder bistå og hjelpe til med.

I tillegg skal permisjonsguiden oppdateres. Guiden skal veilede for, og bidra til en enda raskere og enklere tilbakeføring til arbeidet for den ansatte som er i foreldre permisjon, og vil være delt opp slik at leder vet hva de bør gjøre før permisjonen starter, underveis, samt i tiden rett før den ansatte vender tilbake til arbeid.

Vi har også nylig implementert et HRM-system som vil bidra til en digital oversikt over ansattes ansiennitet, rolle, lønn og utvikling samt en oversikt over kjønnsbalanse og fravær.

HR vil kontinuerlig vurdere allerede eksisterende tiltak for å se om de må tilpasses og vi jobber for at summen av våre eksisterende, nye og planlagte tiltak vil være med på å bevare vår gode bedriftskultur og forbedre vårt mangfolds- og likestillingsarbeid.

Tiltak for å forhindre diskriminering og forbedre likestilling, mangfold og inkludering

Heltids- og deltidsstillinger Vi jobber kontinuerlig med å ivareta og tilby våre ansatte muligheten til stillinger tilrettelagt til deres arbeids- og livssituasjon. Ansatte i Fotoware er som hovedregel ansatt i faste heltidsstillinger og vi har ingen ansatte som jobber i ufrivillige deltidsstillinger. Vi har kun en ansatt som arbeider deltid og som gjør dette etter eget ønske, som ved tilrettelegging etter arbeidsmiljølovens rettigheter av forskjellige hensyn. Ingen er ansatt i Fotoware på midlertidig kontrakt.

Foreldrepermisjon Vi har ingen stillinger som ville hindret ansatte i å ta ut permisjonen de ønsket, da vi har gode rutiner for å dekke arbeidsoppgaver ved fravær som er permisjonsrelatert. Vi praktiserer full lønn i to uker i forbindelse med fødsel eller adopsjon for far/medmor, og full lønn ved uttak av foreldrepermisjon også utover beløpet som blir refundert av NAV.

I 2024 har **to kvinner og to menn** tatt ut foreldrepermisjon. Vår undersøkelse tilsier at tallet er grunnet selskapets størrelse og at vi har en stor variasjon i alder på våre ansatte.

Definisjon av nivåer og lønn Utformingen av stillingsnivåene er basert på stillingskategorier i selskapet og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. Dermed er lønn per stilling allerede bestemt i forkant, og vi unngår lønnsforskjeller basert på krav fra kandidatene.

- Fotoware praktiserer fleksibel arbeidstid, og kjernetid som er 09:00-16:00, og viderefører fleksibel bruk av hjemmekontor. Alle ansatte med barn har dermed mulighet til å jobbe fleksibelt og tilpasset barnehagens/skolens åpningstider.
- Full refusjon av lønn ved uttak av foreldrepermisjon for å forhindre skjevhet og redusert inntekt- og pensjonssparing hos kvinner.
- Alle ansatte tilbys mulighet for å ta kurs eller annen læring for personlig og profesjonell utvikling ved dokumentert behov.
- Alle ledere gjennomfører 50-60 min 1-1 møter med alle sine ansatte hver måned for å skape et forum for diskusjon, tilbakemelding og personlig vekst.
- Jevnlige AMU møter med gjennomgang av innmeldte saker fra ansatte samt vernerunder for å avdekke utbedringer.
- Varslingsrutiner er implementert i selskapet for at ansatte skal kunne varsle om uønskede hendelser.
- Alle ledere deltar på ledertreninger/management-treninger på kvartalsvis basis, hvor vi blant annet diskuterer inkludering, kultur, ledelse, mangfold og tilrettelegging.
- Hvert år gjøres en lønnsvurdering og forfremmelsesvurdering av alle ansatte per avdeling. Hver gang det ligger en forfremmelse til behandling, gjøres det en vurdering rundt hvorvidt dette sees i sammenheng med likestilling og kjønnsbalansen i selskapet og ved bruk av vår forfremmelses prosess.
- Arbeidsspråket på arbeidsplassen er engelsk. Dette er gjort slik at alle skal være inkludert og all intern dokumentasjon, informasjon som for eksempel ansatthåndbok og alle fellesmøter er forståelig for alle.

Tiltak i rekrutterings- og onboarding prosessen Vi har nulltoleranse for mobbing, trakassering eller diskriminering i vårt arbeidsmiljø og har konkrete tiltak for å unngå dette allerede i rekrutteringsstadiet og ved onboardingen av nye ansatte.

Fotoware's jobbannonser blir kontinuerlig vurdert og tilrettelagt ved å bruke inkluderende språk som appellerer til både kvinner og menn – og har bildebruk som viser begge kjønn. Vi er åpne for å tilrettelegge for alle type søkere og vil oppfordre i annonsene hvis vi ser f.eks. at kjønnsbalansen må justeres i avdelingen. Vi har hatt fokus på å ansette den rette kandidaten for stillingen uavhengig av alder, vår yngste ansatt er 20 år og vår eldste ansatt er 64 år.

Eksisterende tiltak i rekrutterings- og onboardingsprosessen:

- I vårt rekrutterings-system er alle søkere maskert som anonyme slik at vurderingen av kandidaten kun skjer på bakgrunn av deres kompetanse, erfaring og relevant bakgrunn.
- Alle søkere til alle stillinger skal ha minimum 30% kvinnelige søkere – hvis ikke, må annonsen lages på nytt for å tiltrekke flere kvinner.
- Det er alltid en kvinne til stede i førstegangsintervjuet for alle prosesser.
- Alle kandidatene blir møtt med samme prosess, får stilt samme spørsmål, og blir evaluert på like kriterier, som er fastsatt på forhånd. Vi stiller både kompetansebaserte spørsmål og spørsmål knyttet til verdier, kultur og mangfold.

- Kandidatene blir informert om vår bakgrunn, kultur og etiske verdier for å få kunnskap og kjennskap til viktige fundamentet i vårt selskap.
- Det blir også kommunisert dagens tall for kjønnsbalanse og internasjonal fordeling, og vår målsetting fremover. Dette er for å vise vårt fokus på kjønnsbalanse og likestilling og for å vise verdiene våre.
- Når vi sitter igjen med våre 2-3 toppkandidater for en stilling, skal minimum halvparten være kvinner.
- Kandidater får tilsendt en case slik at vi kan vurdere kompetanse, her får alle den samme oppgaven for å vurdere kandidatene på likt grunnlag
- I onboarding prosessen vår får nyansatte mer utdypende informasjon om vår interne kultur og hvordan hver enkelt skal bidra til å videreføre vårt gode arbeidsmiljø.

Nye tiltak for å bevare god bedriftskultur og redusere risiko:

- 1-1 introduksjons samtaler mellom HR Manager og CEO, og de nye ansatte. Dette for å skape en følelse av nærhet og for å formidle våre verdier og hvordan vi vil ha det sammen på arbeidsplassen.
- I rekrutteringsfasen har vi forbedret informasjonen vi deler med kandidater slik at de blir gjort oppmerksomme og kjent med våre verdier og hva man kan forvente av vår arbeidsplass.
- I rekrutteringsfasen er vi samtidig tydelige på hvilken oppførsel vi forventer av alle våre nyansatte.
- For å sikre at alle nyansatte blir godt ivaretatt har vi innført en mentorordning slik at den nyansatte får god oppfølging av noen i avdelingen som den ansatte skal begynne å jobbe i. Mentoren skal ha god kjennskap til selskapets rutiner, verdier og prosesser og være enda et kontaktpunkt i tillegg til leder for den nyansatte.
- Det blir avholdt regelmessig ledertrening for å utvikle og sikre at ledere tør ta tak i ukultur hvis det skal oppstå.
- Introduksjonsmøte for nyansatte med internasjonal bakgrunn som heter New in Norway. Her får man en innføring i alt fra hvordan man kan søke etter bolig, hvordan man søker om fastlege, praktiske ting som informasjon om kollektivreiser eller hvor det kan være lønnsomt å handle matvarer. Alt for å gi den nyansatte bedre oppfølging og et enklere møte med livet i Norge.
- Internt program for ansatte som ønsker å lære seg norsk som heter – «Let's Practise Norwegian». Her samles våre internasjonale ansatte seg i små og store grupper for å øve på norsk, delta på bokkafe eller øve på norsk i lunsjen.
- Vi har laget en post-onboarding survey for å innhente tilbakemeldinger fra nyansatte om deres onboardingprosess.
- I vår kultur-håndbok får de ansatte lese litt om historikken til Fotoware, samt kultur byggingen, hva det vil si å ha en god kultur, eksempler på sosiale aktiviteter og hvilket ansvar hver enkelt ansatt har for å bidra til et inkluderende og trygt arbeidsmiljø.

Nye tiltak for å bevare god mental og fysisk helse, samt redusere risiko for sykefravær:

- Siden 2022 har vi hatt høy fokus på mental helse. For å gi alle ansatte bedre forutsetninger og lavere terskel for å benytte seg av psykisk helsehjelp utvidet vi i 2022 våre ansattgoder med gratis psykologtjenester. Disse er godt benyttet av de ansatte, og får svært gode tilbakemeldinger.

- Vi inviterte alle ansatte til et stress-seminar med en ekstern leverandør for å lære hvordan man kan håndtere stress.
- Vårt verneombud er synlig og lett tilgjengelig for alle i bedriften.
- Leder vil tilby fleksibel arbeidstid og tilrettelegging for arbeid hjemmefra så langt det er mulig.
- HR har laget en sykefraværprosess og sykefravær policy for å sørge for at alle ansatte blir behandlet likt ved sykefravær. Her blir det tydelig beskrevet hva som er forventet av den ansatte, deres leder, HR og NAV.

Forfremmelse og utvikling

Nye tiltak for å motvirke skjev fordeling av karrieremuligheter og eller lønnsjusteringer, samt redusere risiko:

- Vi har laget en opprykks-prosess som setter krav til forfremmelser og sørger for dokumentasjon for valget av kandidat og på hvilket grunnlag valget har blitt tatt.
- HR vil vurdere lønnsnivåer og rapportere til leder og CFO/CEO får å oppdage mulige skjevheter i kompensasjon ved en eventuell lønnsjustering
- Det har blitt laget en prosess for å gjennomføre den årlige medarbeidersamtalen som inkluderer en mal som ansatte skal fylle ut i forkant for å evaluere året som har vært og kartlegge karrierevei, motivasjon og utvikling. Denne prosessen skal gi alle ansatte samme utgangspunkt til å bli vurdert på samme grunnlag, samt en mulighet for å avdekke mulige skjevheter i utviklingsmuligheter. Dette er et verktøy /prosess vi har implementert i HRM systemet vårt. Dette gjør det lettere å følge opp mål, tiltak, plan gjennom året.
- Både nye og eksisterende AMU medlemmer vil få kurs i HMS arbeid/AMU arbeid. For de fleste vil dette være et oppfriskningskurs, og for en nytt kurs. Men vi ønsker at alle skal delta.

Forfremmelse og utvikling Vi har i løpet av året fått en større andel kvinnelige mellomledere som et resultat av at selskapet er i vekst og en bedre utviklet karrierevei i bedriften. Tiltakene i forfremmelse og utvikling er nylig implementert og vil bli monitorert fortløpende for.

Nye tiltak for å motvirke skjev fordeling av karrieremuligheter og eller lønnsjusteringer, samt redusere risiko:

Kultur Vi fortsetter å måle arbeidsmiljøet og tilfredsheten hos de ansatte ved årlige medarbeiderundersøkelser og ser at vi fortsetter med gode tilbakemeldinger. Vi har også sett økning i kvinnelige mellomledere. I rekrutteringsprosessen ser vi en god kjønnsbalanse blant de som søker på våre stillinger og våre nyansatte gir tilbakemeldinger om at onboardingprosessen gir en god introduksjon til selskapet.

Vår plan for å gjennomføre arbeidet

Lavt sykefravær: Vi opprettholder vårt fokus på forebyggende tiltak og tilrettelegging for å sikre et lavt sykefravær. Dette inkluderer tett oppfølging, fleksible løsninger og tilrettelegging for at ansatte skal komme raskt tilbake til jobb. **Medarbeiderundersøkelse:** Vi fortsetter å jobbe for å beholde høy score på medarbeiderundersøkelsen vår, samt fortsetter å fokusere på områder som kan forbedres. **Psykologisk trygghet:** Vi jobber målrettet for å opprettholde en høy grad av psykologisk trygghet, slik at alle ansatte føler seg trygge til å uttrykke seg, komme med innspill og utfordre eksisterende praksis uten frykt for negative konsekvenser. **Mangfold og kjønnsbalanse:** Vi fortsetter vårt arbeid

med å fremme mangfold i organisasjonen, både i rekruttering og utviklingsmuligheter. Vi skal fortsette å fokusere på kjønnsbalanse i stillinger på alle nivåer. **Leder- og mellomlederutvikling:** Våre ledere scorer høyt på vår manager feedback undersøkelse som gjennomføres årlig, og vil fortsette fokuset på leder/mellomleder utvikling.

Tidsperiode: Dette er et kontinuerlig arbeid vi vil ha fokus på gjennom hele året.

Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå

Kultur Vi fortsetter å måle arbeidsmiljøet og tilfredsheten hos de ansatte ved årlige medarbeiderundersøkelser og ser at vi fortsetter med gode tilbakemeldinger. Vi har også sett økning i kvinnelige mellomledere. I rekrutteringsprosessen ser vi en god kjønnsbalanse blant de som søker på våre stillinger og våre nyansatte gir tilbakemeldinger om at onboardingprosessen gir en god introduksjon til selskapet.

Helse Det blir oppfordret til en god balanse mellom jobb og fritid, og vi får tilbakemeldinger på at fleksibiliteten bidrar til at hverdagen går lettere rundt for alle ansatte. Når det kommer til ansatte med helseutfordringer ser vi også at det senker terskelen for å komme tilbake og redusere stress. Vi har fått tilbakemelding om at vår utvidelse av helseforsikringen har blitt godt mottatt blant våre ansatte og at blir blitt benyttet ved behov. Vårt sykefravær er lavere enn målet vi satte for 2024, som tyder på stabil helse blant våre ansatte. Vi ser at sykefraværsoppfølgingen som blir gitt til ansatte med helseutfordringer bidrar til å skape god dialog og forståelse. Fra 2023 til 2024 har sykefraværet gått ned fra 5,33% til 2,56%, hvorav 1,73 % er korttidsfravær og 0,82% er langtidsfravær. **Forfremmelse og utvikling** Vi har i løpet av året fått en større andel kvinnelige mellomledere som et resultat av at selskapet er i vekst og en bedre utviklet karrierevei i bedriften. Tiltakene i forfremmelse og utvikling er nylig implementert og vil bli monitorert fortløpende for.

Vi ser at våre tiltak med å samle alle ledere og mellomledere to ganger årlig, for faglig samling og møtes på tvers av avdelinger og land, for å diskutere ledelse og management er godt mottatt og gir leder trygghet i sin rolle. Vi leier også inn eksterne ledelseeksperter for å ha opplæring av nye ledere. Det er viktig at alle lederne er trygge i sin lederrolle og vet hva det innebærer å være en personalleder og at de har verktøyene og kunnskapene for å gjøre denne viktige jobben.