



# Likestillingsredegjørelse 2024

*Hvordan vi jobber for å fremme likestilling og hindre diskriminering*

Standard Norge arbeider målrettet for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering basert på kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og alle mulige kombinasjoner av disse grunnlagene. Arbeidet gjøres i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

Standard Norges visjon er å realisere visjoner. For å kunne oppfylle denne visjonen er vi avhengig av å ha mennesker på laget som gjenspeiler bredden i samfunnet rundt oss.

# Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Standard Norge er stolt av å være en arbeidsplass som prioriterer engasjement og utvikling for alle ansatte, uavhengig av kjønn. Per 31.12.24 hadde vi 88 faste ansatte som utgjør ryggraden i vår organisasjon.

Vi tilstreber en balanse mellom andelen ansatte kvinner og menn. Av våre 88 ansatte er 53 kvinner og 35 menn, noe som resulterer i en kvinneandel på 60%. 83% av ledergruppen og 40% av styret var kvinner per 31.12.24.

Våre ansatte er i hovedsak ansatt i faste heltidsstillinger. Enkelte ansatte velger imidlertid deltidsstillinger, som er tilrettelagt etter egne ønsker, for eksempel i samsvar med arbeidsmiljølovens rettigheter og hensyn til alder.

**For 2024 har vi kartlagt og redegjort for:**

- kjønnsbalansen totalt i virksomheten
- midlertidig ansatte
- ansatte i deltidsstillinger
- gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn

## Kjønnsbalanse

| Kjønnsbalanse |      | Midlertidig ansatte |      | Foreldrepermisjon<br>Oppgitt i gjennomsnitt antall uker |      | Faktisk deltid |      | Ufrivillig deltid |      |
|---------------|------|---------------------|------|---------------------------------------------------------|------|----------------|------|-------------------|------|
| Kvinner       | Menn | Kvinner             | Menn | Kvinner                                                 | Menn | Kvinner        | Menn | Kvinner           | Menn |
| 53            | 35   | 0                   | 1    | 121                                                     | 10,2 | 3              | 2    | 0                 | 0    |

| Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer i prosent |            |           | Lønnsforskjeller*** |
|----------------------------------------------------|------------|-----------|---------------------|
|                                                    | Kvinner    | Menn      |                     |
| <b>Total*</b>                                      | <b>61</b>  | <b>39</b> | <b>100</b>          |
| <b>Direktører*</b>                                 | <b>100</b> | <b>0</b>  | <b>-</b>            |
| <b>Ledere**</b>                                    | <b>55</b>  | <b>45</b> | <b>106</b>          |
| <b>Prosjektledere</b>                              | <b>57</b>  | <b>43</b> | <b>99</b>           |
| <b>Øvrige ansatte</b>                              | <b>64</b>  | <b>36</b> | <b>87</b>           |

\* Ikke inkludert administrerende direktør

\*\* Ikke inkludert direktører og administrerende direktør

\*\*\* Oversikten viser kvinners andel av menns lønn, oppgitt i prosent basert på avtalt fastlønn

Lønnsforskjellene i prosent er beregnet ut fra kjønn og stillingsnivå alene. Eventuelle skjevheter kan derfor skyldes variasjoner i f.eks ansiennitet og utdanning

### En nærmere titt på tallene:

I beregningen er det tatt utgangspunkt i ansattstatus per 31.12.2024. I beregningen av lønnsforskjeller er det tatt utgangspunkt i fastlønn per 31.12.2024. Alle ansatte i Standard Norge har fastlønn.

### Lønnsforskjeller:

Vi arbeider aktivt for å sikre rettferdige lønnsforhold og jobber kontinuerlig med å eliminere systematiske lønnsforskjeller basert på kjønn. Lønnsforskjellene er oppgitt som kvinners lønn i prosent av menns lønn, basert på fastlønn. Totalt sett er kvinners lønn 100 % av menns på tvers av organisasjonen, men det er variasjoner mellom stillingsnivåene.

- **Ledere:** Kvinner har en lønnsandel på 106 %, noe som indikerer at kvinnelige ledere i gjennomsnitt har høyere fastlønn enn mannlige ledere.
- **Prosjektledere:** Kvinner har en lønnsandel på 99 %, noe som betyr at lønnsnivået er tilnærmet likt mellom kjønnene.
- **Øvrige ansatte:** Kvinner har en lønnsandel på 87 %, som tyder på en forskjell i gjennomsnittslønn til fordel for menn i denne kategorien.

Tallene kan påvirkes av faktorer som ansiennitet, utdanning og stillingsinnhold, men organisasjonen jobber kontinuerlig for å sikre rettferdige og kjønnsnøytrale lønnsstrukturer.

#### Kjønnsbalanse:

Standard Norge har en kvinneandel på 61 % totalt. Dette viser en generell overvekt av kvinner i organisasjonen.

- **Direktører:** 100 % kvinner.
- **Ledere:** 55 % kvinner og 45 % menn, som viser en relativt balansert fordeling i ledergruppen.
- **Prosjektledere:** 57 % kvinner og 43 % menn, noe som også indikerer en jevn kjønnsfordeling.
- **Øvrige ansatte:** 64 % kvinner og 36 % menn, hvor kvinneandelen er høyest.

Ubalansen i kategorien “øvrige ansatte” kan forklares av at avdelingene inkludert i denne gruppen hovedsakelig befinner seg innenfor kvinnedominerte yrker.

#### Midlertidig ansatte:

Vår hovedpraksis er å tilby faste stillinger. Per 31.12.24 hadde vi en midlertidig ansatt som jobber i et vikariat i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9.

#### Foreldrepermisjon:

På grunn av den gjennomsnittlige høyere alderen blant våre ansatte er det relativt få som tar foreldrepermisjon hvert år. I 2024 var det fem ansatte som tok foreldrepermisjon, hvorav tre var kvinner og to var menn. Tallene viser en skjevhet i hvordan permisjon fordeles mellom kjønnene, og kan være påvirket av når permisjonen har falt eller individuelle valg.

#### Deltid:

De ansatte som jobber i deltidsstillinger, gjør det etter eget ønske. Vi tilpasser stillingene i henhold til ønsker og behov fra den enkelte ansatte. Dette kan være på grunn av langvarig sykdom eller for å imøtekomme behov knyttet til alder.

## Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

I denne delen beskrives hvordan likestilling og ikke-diskriminering er integrert i Standard Norges prinsipper, prosedyrer og standarder, samt hvordan organisasjonen praktiserer disse prinsippene gjennom den lovpålagte fire-stegsmetoden.

Likestilling omfatter ikke bare kjønnsmangfold, men også å sikre like muligheter og rettigheter for alle ansatte, uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion.

Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering er integrert i ulike personalområder, fra rekruttering av nye medarbeidere til avslutning av arbeidsforholdet. Dette ivaretas kontinuerlig gjennom hele ansettelsesforholdet, og de spesifikke personalområdene som er berørt, inkluderer:

- Rekruttering: Søkeprosessen er utformet for å sikre objektiv vurdering og eliminere diskriminerende praksis.
- Lønns- og arbeidsvilkår: Standard Norge arbeider for å sikre rettfærdige og like lønns- og arbeidsvilkår for alle ansatte, uavhengig av ulike identitetsaspekter.
- Årlig lønnsjustering: Eventuelle lønnsjusteringer gjøres etter felles rutine, med fokus på likhet og rettfærdighet. Det er også utarbeidet retningslinjer for å sikre lik praksis.
- Lønnsjustering ved forfremmelse og endring av stilling: Sikring av likestilte lønnsbetingelser ved forfremmelse eller endring av stilling er en sentral del av likestillingsarbeidet.
- Kompetanse- og utviklingsmuligheter: Alle ansatte tilbys like muligheter for faglig og personlig utvikling, uavhengig av individuelle forskjeller.
- Det fysiske arbeidsmiljøet og tilrettelegging: Standard Norge arbeider for et inkluderende og tilgjengelig arbeidsmiljø, med tilrettelegging for ansatte med ulike behov.
- Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv: Organisasjonen støtter ansatte i å balansere arbeid og familieliv, og fremmer like muligheter for alle uavhengig av familiestatus.
- Arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold: Standard Norge har klare retningslinjer og tiltak for å forebygge og håndtere trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold på arbeidsplassen.

Gjennom disse tiltakene viser Standard Norge sitt engasjement for å skape et inkluderende og rettferdig arbeidsmiljø der alle ansatte oppmuntres til å trives og bidra uavhengig av individuelle forskjeller.

## **Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering**

I Standard Norge er likestilling og ikke-diskriminering grunnleggende prinsipper som preger vår organisasjonskultur. Vi jobber aktivt for å sikre en balansert kjønnsfordeling, legge til rette for ansatte med ulike behov og skape et arbeidsmiljø hvor alle har like muligheter for utvikling og karrierevekst. Vår verdiplattform – troverdig, engasjerende, nyskapende og kundedrevet (TENK) – danner fundamentet for hvordan vi arbeider med mangfold, inkludering og likebehandling.

Vi har en livsfaseorientert personalpolitikk som tar hensyn til medarbeidernes ulike behov gjennom karrieren. Dette innebærer støtteordninger for småbarnsforeldre, ansatte med omsorgsansvar og seniorer med verdifull erfaring. Som en del av IA-ordningen (Inkluderende Arbeidsliv) jobber vi aktivt med forebygging av sykefravær og tilrettelegging for et bærekraftig og inkluderende arbeidsliv.

For oss handler likestilling ikke bare om kjønnsbalanse, men om å være en attraktiv og inkluderende arbeidsplass der kompetanse, innsats og engasjement verdsettes. Vi ønsker å tiltrekke oss, utvikle og beholde dyktige medarbeidere, og en sterk lagånd står sentralt i vår kultur. Alle ansatte har et ansvar for å bidra til et arbeidsmiljø preget av tillit, respekt, mangfold og toleranse. Uavhengig av kjønn, alder, religion, seksuell orientering eller nasjonalitet skal alle behandles med verdighet og likeverd.

Våre etiske retningslinjer stiller tydelige krav til at ansatte avstår fra enhver form for atferd som kan ha en negativ innvirkning på kolleger, arbeidsmiljøet eller organisasjonen som helhet. Dette inkluderer trakassering, mobbing og diskriminering på bakgrunn av kjønn, seksuell orientering, alder, etnisitet eller tro, samtidig som vi anerkjenner og respekterer kulturelle forskjeller.

Likestilling er også en viktig del av vår strategi knyttet til bærekraft. Vi støtter FNs bærekraftsmål, særlig målet om likestilling mellom kjønnene. Spørsmål knyttet til likestilling og ikke-diskriminering behandles jevnlig i samarbeidsutvalget, hvor både tillitsvalgte, HR og ledelsen deltar. Dette utvalget har en aktiv rolle i å sikre en systematisk tilnærming til likestillingsarbeidet i tråd med lovpålagte krav. Likestillingsperspektivet er også integrert i Standard Norges generelle personalpolitikk for å sikre at våre prinsipper etterleves i praksis.

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

Standard Norge har i lang tid hatt et sterkt fokus på likestilling og ikke-diskriminering, og dette arbeidet fikk ytterligere prioritet etter lovendringen i 2020. Vi erkjenner at reell likestilling ikke oppnås over natten, men krever et systematisk, målrettet og langsiktig arbeid.

En viktig del av dette arbeidet er kartlegging og analyse. Vi har gjennomgått våre retningslinjer, rutiner og personalpolitikk for å sikre at de fremmer like muligheter og ikke fører til utilsiktet forskjellsbehandling. I fjerde kvartal 2024 gjennomførte vi en kartlegging av kjønnslikestilling, og i tidligere medarbeiderundersøkelser har vi inkludert spørsmål om ansattes opplevelse av likestilling i organisasjonen.

I 2024 gjennomførte vi ikke medarbeiderundersøkelse, ettersom vi har besluttet at denne skal gjennomføres annet hvert år. I de årene vi ikke har en fullstendig medarbeiderundersøkelse, erstattes den med en kortere pulssjekk. Det er viktig å presisere at likestilling ikke inngår i denne pulssjekken. Likevel gjennomfører vi månedlige pulsundersøkelser som blant annet omhandler jobb-balanse. Vi oppfordrer ansatte og ledere til å bruke resultatene fra disse undersøkelsene som utgangspunkt for diskusjoner i team- og avdelingsmøter.

HR-teamet har hatt hovedansvaret for utarbeidelsen av likestillingsredegjørelsen, men samarbeidet med tillitsvalgte og ansattes representanter har vært avgjørende. I 2025 ønsker vi å styrke dette samarbeidet ytterligere ved å involvere ansattes representanter i større grad. Vi ser verdien av å få flere innspill fra dem som representerer våre ansatte og ønsker en bredere dialog om hvordan vi kan forbedre arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering.

Et annet mål for de kommende årene er å få mer innsikt i ansattes opplevelse av likestilling. For å sikre et mer helhetlig kunnskapsgrunnlag vurderer vi å gjennomføre en mer omfattende undersøkelse om dette temaet. Vi vil diskutere tilnærmingen med ansattes representanter for å sikre at vi stiller de riktige spørsmålene og får relevant innsikt. Vi er opptatt av å ta beslutninger basert på fakta og analyse, og dette vil være en viktig del av vårt videre arbeid med likestilling i Standard Norge.

## Rekruttering

Standard Norge legger stor vekt på å gjennomføre rekrutteringsprosesser som er profesjonelle, objektive og rettferdige, samtidig som vi ønsker at kandidatene skal få en positiv opplevelse av organisasjonen.

Vi er forpliktet til ikke-diskriminerende og kjønnsnøytrale ansettelsesprosesser, der målet er å oppnå en balansert sammensetning med hensyn til alder, kjønn og bakgrunn. I løpet av 2024 har vi ansatt 12 nye medarbeidere, hvorav 7 er kvinner og 5 er menn. Våre prosesser sikrer at alle kandidater vurderes på individuelle kvalifikasjoner og relevante kompetanser, uten påvirkning av irrelevante faktorer.

For å sikre lik behandling av kandidater bruker vi en standardisert intervjuguide, som gir rekrutterende ledere tydelige retningslinjer for hva som bør og ikke bør diskuteres under intervjuene. I tillegg stiller vi kun språkkrav der det er nødvendig for stillingen, og det er ingen krav om å legge ved bilde i søknader, noe som understreker vår forpliktelse til likestilling og antidiskriminering.

Vi har også tilrettelagt for økt valgfrihet i søknadsprosessen. Søkere som registrerer sin CV i vårt system, kan velge "ønsker ikke å oppgi" som kjønn. Dette er et viktig tiltak for å sikre at alle kandidater føler seg inkludert og ivaretatt, uavhengig av kjønnsstilhørighet.

Lønnsfastsettelsen for nyansatte inkluderer en vurdering av likelønn, for å sikre at lønnsstrukturen forblir rettferdig og uten utilsiktede skjevheter mellom kjønnene.

I 2021 implementerte vi et nytt rekrutteringssystem, som har forbedret konfidensialitet, struktur og effektivitet i ansettelsesprosessene. I 2024 tok vi et ytterligere steg ved å inngå en rammeavtale med en leverandør av rekrutteringsbistand. Samarbeidet har gitt oss verdifull støtte i å finne de beste kandidatene og samtidig bidratt til en revidering av våre rekrutteringsprosesser.

Gjennom denne revideringen har vi fått bedre verktøy for å gjøre rekrutteringsarbeidet mer profesjonelt, strukturert og treffsikkert. Dette inkluderer:

- **Tydeligere ansvarsfordeling i intervjuprosessen**, med klare roller for hvem som skal involveres på ulike trinn.
- **Grundigere jobbanalyser**, som sikrer en presis forståelse av stillingskravene.
- **Strukturert spørsmålsutforming**, med økt fokus på hvordan kompetanse vurderes opp mot stillingens krav.

I løpet av 2025 planlegger vi å gjennomføre lederopplæring for alle ledere som deltar i rekrutteringsprosesser. Målet er å styrke ledernes kompetanse innen objektiv kandidatvurdering, likestillingsperspektiver i rekruttering og beste praksis for å identifisere riktig kompetanse. Ved å investere i denne opplæringen ønsker vi å sikre at rekruttering i Standard Norge ikke bare oppfyller dagens krav, men også setter en høy standard for inkludering og treffsikkerhet i ansettelsesprosessene.

## Risikoer og tiltak knyttet til rekrutteringsprosessen hos Standard Norge

### *Risiko*

- **Nettverksbasert rekruttering kan begrense mangfoldet i søkermassen**  
Ansettelser gjennom eksisterende nettverk kan føre til mindre variasjon i kandidatgrunnlaget og gjøre det vanskeligere å tiltrekke nye profiler med ulik bakgrunn.
- **Ikke alle deltakere i rekrutteringsprosessen er trent i å identifisere implisitte fordommer**  
Ubevisste skjevheter kan påvirke vurderingen av kandidater og føre til utilsiktet forskjellsbehandling.
- **Krav til norskkunnskaper kan være en barriere for utenlandske jobbsøkere**  
Dersom språkravene ikke vurderes kritisk, kan det begrense muligheten for kvalifiserte kandidater med internasjonal bakgrunn til å søke på stillinger.
- **Ikke alle ledere er tilstrekkelig kjent med organisasjonens arbeid med likestilling og ikke-diskriminering**  
Dersom ledere ikke har nok kunnskap om disse temaene, kan det påvirke rekrutteringsprosesser og beslutninger

### *Tiltak*

- **Videreutvikling av rekrutteringsprosessen for å sikre objektivitet og mangfold**  
Rekrutteringsrutinene er oppdatert for å sikre en mer strukturert og fordomsfri vurdering av kandidater.  
Intervjuguiden blir revidert for å støtte en enhetlig og objektiv tilnærming.  
HR vil være representert i alle rekrutteringsprosesser for å sikre at vurderingene er balanserte og inkluderende.
- **Økt fokus på språkrav og tilpasning for internasjonale kandidater**  
Kravene til norskkunnskaper er vurdert på nytt, og det er kommunisert at dette kun

gjelder stillinger hvor språkkompetanse er avgjørende for arbeidsoppgavene. Dette sikrer en balanse mellom behovet for språkferdigheter og ønsket om økt mangfold i organisasjonen.

- **Tilrettelegging for en mer inkluderende søknadsprosess**

Rekrutteringsportalen har blitt oppdatert for å gi søkere muligheten til å velge «ønsker ikke å oppgi» i tillegg til alternativene «mann», «kvinne» og «annet». Dette bidrar til en mer inkluderende søknadsprosess.

- **Styrket lederopplæring i rekruttering og likestilling**

Rekruttering er nå en del av lederopplæringen for å øke ledernes bevissthet om likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet i organisasjonen. Opplæringen skal sikre at ledere har kunnskap om hvordan de kan ivareta disse prinsippene i ansettelsesprosesser.

## **Årlig lønnsjustering, lønnsjustering ved forfremmelse, lønnsjustering ved endring av stilling**

Standard Norge arbeider kontinuerlig for å sikre en rettferdig, transparent og systematisk lønnsprosess. Målet er at lønn skal fastsettes på en måte som både anerkjenner individuelle prestasjoner og ivaretar prinsippene for likestilling og rettferdighet.

I 2024 investerte vi i et nytt system for å effektivisere prosessen rundt den årlige lønnsjusteringen. Dette systemet gir ledere bedre oversikt over lønnsutviklingen i sin avdeling, og gjør det enklere å identifisere og korrigere eventuelle utilsiktede skjevheter. I tillegg bidrar det til en mer strukturert prosess ved at det etableres en god logg over lønnsutvikling over tid. HR har også fått en bedre kontroll og innsikt i lønnsdata, noe som gjør det enklere å sikre en rettferdig praksis på tvers av organisasjonen.

Vi vil videreføre denne forbedrede lønnsprosessen i 2025, og vi jobber også med å skape en bedre struktur for medarbeideroppfølging. Dette innebærer blant annet å oppfordre ledere til å kommunisere kriterier for individuell justering tydeligere til sine ansatte, og å sørge for at kriteriene diskuteres jevnlig – ikke bare i forbindelse med den årlige lønnsjusteringen.

### *Kriterier for individuell lønnsvurdering*

Ved vurdering av individuell lønn i Standard Norge legges følgende kriterier til grunn:

1. Måloppnåelse

2. Jobbutførelse og innsats
3. Etterlevelse av Standard Norges kjerneverdier
4. Den enkeltes bidrag til fellesskapet og utvikling av organisasjonen
5. Samarbeid
6. Egenutvikling av kunnskap, ferdigheter og motivasjon

Ved vurdering brukes en skala basert på følgende kategorier:

- **Ikke tilfredsstillende**
- **Noe under tilfredsstillende**
- **Tilfredsstillende**
- **Over tilfredsstillende**
- **Fremragende**

Disse kriteriene er viktige for å sikre en rettferdig og forutsigbar lønnsprosess, samtidig som de støtter Standard Norges overordnede mål om utvikling, prestasjon og et godt arbeidsmiljø.

Hvert år arrangerer vi et fellesmøte for alle personalledere, hvor vi gjennomgår bakgrunn og grunnlag for lønnspolitikken, vurderingskriteriene, skalaen, lønnsvurderings- systemet og viktige frister. Dette møtet er en viktig arena for å sikre at alle ledere har en felles forståelse av lønnsprosessen og prinsippene bak den. I tillegg gir møtet personalledere en mulighet til å stille spørsmål til HR, diskutere eventuelle utfordringer og dele erfaringer med kolleger.

## **Risikoer og tiltak knyttet til lønnsjustering i Standard Norge**

### *Risiko*

- Til tross for gode kriterier for lønnsvurdering, identifiserer vi at noen ansattgrupper kan oppleve en mer likestilt lønnsstruktur enn andre ansattgrupper
- Selv om Standard Norge har klare kriterier for individuell lønnsvurdering erfarer vi at de ikke er like kjent blant alle ansatte
- Manglende helhetlig lønnskartlegging

### *Tiltak*

- Økt bevissthet om likelønn under ansettelsesprosesser. Vi vil ha en mer systematisk gjennomgang av lønnstilbud til nyansatte for å sikre at lønnsforskjeller ikke oppstår ved inngangspunktet til selskapet.
- Gjennomføring av en helhetlig lønnskartlegging. Vi ønsker å gjennomføre en grundig lønnskartlegging for å identifisere eventuelle skjevheter og sikre at lønnspraksisen vår er i

tråd med prinsippene om likelønn. Dette vil gi oss en solid faktabasert oversikt over lønssituasjonen og gjøre det enklere å iverksette målrettede tiltak ved behov.

- Videreutvikling av det nye lønssystemet for bedre innsikt. Med det nye lønssystemet som ble innført i 2024, har vi nå bedre oversikt over lønnsutviklingen over tid. Vi vil videreutvikle systemets funksjonalitet slik at ledere enkelt kan identifisere avvik og sikre at beslutninger om lønn er godt dokumentert.
- Styrket kommunikasjon om lønnskriterier. For å sikre at ansatte opplever forutsigbarhet og transparens i lønnsprosessen, vil vi oppfordre ledere til å kommunisere lønnskriteriene tydeligere – ikke bare i forbindelse med den årlige lønnsjusteringen, men også som en del av medarbeidersamtaler gjennom året.

## Kompetanse- og utviklingsmuligheter

Standard Norge er opptatt av å gi alle medarbeidere like muligheter for personlig og faglig utvikling. Kompetanseutvikling er en sentral del av vår strategi, både for å styrke den enkelte og for å sikre at organisasjonen utvikler seg i takt med omgivelsene.

### *Kompetanseutvikling som strategisk satsing*

I 2024 har vi hatt et særlig fokus på å forankre og implementere vår kompetansestrategi i hele organisasjonen. Strategien har vært løftet frem i team-, avdelings- og allmøter, og har dannet grunnlag for dialoger mellom ledere og medarbeidere om utvikling. Kompetanseutvikling er en nøkkelfaktor for å sikre kontinuerlig læring, og vi vet at det bidrar til både økt medarbeidertilfredshet og bedre virksomhetsresultater.

### *Kompetansekartlegging og kompetansekort*

Et viktig tiltak i 2024 har vært arbeidet med systematisk kompetansekartlegging. Vi har oppdatert kompetansekort for de ulike rollene i organisasjonen, noe som gir bedre oversikt over dagens kompetanse og hvilke ferdigheter som bør videreutvikles. Dette gir et tydeligere grunnlag for individuell utviklingsplanlegging og for å sikre samsvar mellom organisasjonens behov og den enkeltes utvikling.

### *Tilgjengelig læring – når som helst*

I fjerde kvartal 2024 investerte vi i den digitale læringsplattformen Videocation. Gjennom dette samarbeidet får alle medarbeidere tilgang til et bredt bibliotek av relevante og oppdaterte kurs – tilgjengelig når og hvor det passer den enkelte. For å gjøre læring enda mer tilgjengelig, har vi også

utarbeidet anbefalte kurslister og jobber aktivt med å promotere bruken av plattformen. I løpet av 2025 vil vi lansere en egen landingsside på intranettet som gir oversikt over kursmuligheter og ressurser.

### *Strukturert medarbeideroppfølging*

Hvert år gjennomføres medarbeidersamtaler, hvor utvikling er et sentralt tema. I 2024 startet vi arbeidet med å revidere strukturen for samtalene, for å sikre at kompetanseutvikling og karriereplanlegging får en tydelig plass. Det legges opp til mer systematiske dialoger om forventninger, utviklingsbehov og muligheter, knyttet til både konsernovergripende strategier og individuelle mål.

Avdelingen for organisasjonsutvikling har i løpet av året hatt en sentral rolle i å støtte ledere og medarbeidere i arbeidet med kompetansebygging. Vi ser at dette bidrar til økt bevissthet og engasjement rundt temaet.

### *Oppfølging og involvering*

For å følge opp hvordan medarbeidere opplever tilgjengelige utviklingsmuligheter, gjennomfører vi jevnlig pulsmålinger. Her følger vi spesielt med på spørsmålene knyttet til bruk og utvikling av kompetanse. Resultatene deles med lederne og brukes aktivt i dialoger i enhetsmøter. HR og ledergruppen følger utviklingen tett og setter inn tiltak ved behov.

Vi ser en positiv trend i bruken av læringstiltak, og en økning i antall timer brukt på kompetanseheving. Samtidig er det fortsatt lav kjennskap til interne karrieremuligheter, noe som vil være et satsingsområde i 2025.

## ***Risikoer og tiltak knyttet til kompetanse- og utviklingsmuligheter***

### **Risikoer:**

- Liten bruk og lav kjennskap til tilgjengelige kompetanseutviklingstiltak
- Begrenset innsikt i interne karrieremuligheter
- Ulik praksis og struktur i gjennomføring av medarbeidersamtaler
- Manglende kobling mellom kompetanseutvikling og strategiske mål

### **Tiltak:**

- Økt synliggjøring og kommunikasjon rundt kompetanseutvikling

- Innkjøp av digital læringsplattform (Videocation) for tilgjengelig læring
- anbefalte kurs og veiledning til alle ansatte
- Landingsside på intranett (lanseres i 2025) med oversikt over kursmuligheter
- Revidert struktur for medarbeidersamtalen, med vekt på utviklingsplan og karriere
- Tydeligere forankring av kompetansesamtaler i lederoppfølgingen
- Aktiv rolle fra organisasjonsutvikling i implementering og oppfølging

## Lønns- og arbeidsvilkår

For å beholde, utvikle og tiltrekke høyt kvalifiserte medarbeidere og ledere er det avgjørende å tilby gode og rettferdige lønns- og arbeidsvilkår. Vårt mål er å ha en konkurransedyktig og motiverende lønnspolitikk – uten å være lønnsledende eller lønnsdrivende.

I Standard Norge skal alle ansatte oppleve å bli rettferdig lønnet for sitt arbeid, uavhengig av kjønn. Det gjennomføres årlige vurderinger av lønnsnivået for samtlige medarbeidere. Vi jobber for å sikre at kriterier som kompetanse, oppgaveansvar, erfaring og prestasjoner danner grunnlaget for lønnsfastsettelse.

Et godt og trygt arbeidsmiljø er en forutsetning for at medarbeidere skal kunne bruke sine ressurser og utvikle sitt potensial gjennom hele yrkeskarrieren. Vi arbeider systematisk for å legge til rette for dette, blant annet gjennom vår satsing på balanse mellom jobb og fritid (se eget avsnitt).

Selv om det ikke er gjennomført medarbeiderundersøkelse i 2024, har vi lagt til rette for innsikt og dialog på andre måter. Det er blant annet gjennomført arbeidsmøter med de tillitsvalgte, hvor redegjørelsen for likestilling og mangfold har vært tema. Tillitsvalgte har gitt konkrete innspill, som er inkludert i denne redegjørelsen.

Vi erkjenner at vi fortsatt har begrenset innsikt i hvordan ansatte generelt opplever likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet i Standard Norge. I dialog med de tillitsvalgte er det uttrykt enighet om at dette kan kartlegges gjennom en anonym undersøkelse. Arbeidet med å definere form og tidspunkt for denne undersøkelsen pågår, og de tillitsvalgte vil bli involvert i videre planlegging og gjennomføring.

Gjennom dialog med ledere har det også kommet frem et behov for bedre innsikt i lønnsrelaterte forhold. I løpet av 2023 ble det derfor satt i gang tiltak for å styrke ledernes kunnskap og tilgang til informasjon. Personalledere har nå tilgang til lønnsdata for medarbeidere de har ansvar for, og det er gjennomført opplæring, informasjonsmøter og evalueringer for å støtte lederne i denne rollen.

## Risikoer og tiltak knyttet til lønns- og arbeidsvilkår

### Risikoer:

- Manglende innsikt i hvordan ansatte opplever likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet
- Utydelige retningslinjer og kriterier for lønnsfastsettelse, noe som kan utfordre rettferdigheten i prosessene

### Tiltak:

- Kriteriene for lønnsfastsettelse er integrert i lederopplæringen
- Informasjon om lønnsforhandlingsprosessen gjøres tilgjengelig for ansatte, blant annet via intranett
- Personalledere har tilgang til lønnsinnsikt og følger opp med informasjonsmøter i forbindelse med den årlige lønnsjusteringen
- Det er gjennomført arbeidsmøte med de tillitsvalgte for å presentere og diskutere likestillingsredegjørelsen
- Det planlegges en anonym medarbeiderundersøkelse for å kartlegge opplevelsen av likestilling og ikke-diskriminering i organisasjonen, i tett dialog med tillitsvalgte

## Det fysiske arbeidsmiljøet og tilrettelegging

Standard Norge har som mål å sikre et fysisk arbeidsmiljø som er inkluderende og ivaretar behovene til både ansatte og et stort antall gjester. Vi arbeider kontinuerlig med å forbedre rutinene knyttet til våre lokaler, med særlig fokus på bærekraft, etiske retningslinjer og aktsomhetsvurderinger i tråd med Åpenhetsloven.

Vi har en dedikert fasilitetskoordinator med ansvar for å følge opp utfordringer knyttet til det fysiske arbeidsmiljøet. Rollen er aktivt involvert i relevante møtearenaer, blant annet arbeidsmiljøutvalget (AMU) og selskapets miljøgruppe, og fungerer som et bindeledd mellom ansatte og gårdeier for å sikre at lokalene utvikles i tråd med brukernes behov.

Teknisk utstyr i stillerom er oppgradert for å muliggjøre digitale møter, og vi har inngått avtale med Foxway for gjenbruk og gjenvinning av utdatert IT-utstyr. Samtlige medarbeidere har tilgang til naturlig dagslys, og avtalen med BioOffice sikrer tilstedeværelse av grønne planter i lokalene. Temperatur og inneklima følges opp i tett dialog med gårdeier.

Medarbeiderundersøkelsen, som gjennomføres annethvert år, inkluderer spørsmål om det fysiske arbeidsmiljøet og gir verdifulle tilbakemeldinger som brukes i det kontinuerlige forbedringsarbeidet.

Ulike livsfaser kan gi helseplager som påvirker arbeidshverdagen, som for eksempel graviditet og overgangsalder. Manglende tilrettelegging og åpenhet kan føre til unødvendig sykefravær og redusert trivsel. Dette er noe vi ønsker mer kunnskap om så vi kan tilrettelegge det fysiske arbeidsmiljøet uavhengig av fysisk helse. Vi oppfordrer alle ansatte til tett dialog med leder dersom de har plager som kan løses med tilrettelegging av arbeidsmiljø.

## **Risiko og tiltak knyttet til det fysiske arbeidsmiljøet og tilrettelegging**

### *Risiko*

- Som relativt nye beboere i lokalene, kan vi fortsatt møte på utfordringer knyttet til allergier, religiøse hensyn, dietter og andre individuelle behov
- Kjønnsdelte garderober og toaletter i felleslokalet kan oppleves ekskluderende for noen
- Det er til tider manglende merking av mat noe som kan føles ekskluderende for de som av hensyn til kostrestriksjoner (religiøse, medisinske allergier) må følge en annen diett
- Lav kunnskap og lite åpenhet om eksempelvis overgangsalder og graviditet kan hindre tilrettelegging

### *Tiltak*

- Fasilitetskoordinator har jevnlig møter med gårdeier for kontinuerlig forbedring og utvikling av lokalene samt tett samarbeid med andre leverandører
- Årlige vernerunder gjennomføres, hvor verneombud, HR og bygningsansvarlig vurderer fysiske forhold og eventuelt følger opp med gårdeieren
- Bevisstgjøring hos ledere gjennom opplæring
- Bidra til mer åpenhet i organisasjonen

## **Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv**

Standard Norge legger stor vekt på å legge til rette for en god balanse mellom arbeid og fritid. Vi

erkjenner at arbeidslivet kun er én del av den ansattes helhetlige livssituasjon, og tilpasser våre ordninger deretter.

Vi tilbyr fleksible arbeidstidsordninger som gjør det mulig å tilpasse arbeidsdagen i ulike livsfaser. Dette inkluderer blant annet fleksibel arbeidstid med mulighet for inntil 12 dager avspasering årlig, sommertid i juni, juli og august med én time kortere arbeidsdag, samt stengt kontor i påske- og juleuken. I tillegg tilbyr vi mulighet for inntil to faste hjemmekontordager per uke. Ansatte over 65 år har anledning til å redusere arbeidstiden til 80 %, samtidig som de beholder 90 % lønn og 100 % pensjonsgrunnlag.

Vi gjennomfører medarbeiderundersøkelse annethvert år, i tillegg til månedlige pulsundersøkelser og pulssjekker. Disse kartlegger blant annet opplevelsen av balansen mellom jobb og fritid, samt tilfredshet med arbeidsmengde. Undersøkelsene er frivillige og anonyme, og brukes som styringsverktøy for å fange opp utviklingstrekk og diskutere forbedringstiltak i ledergrupper og team.

Som IA-bedrift tilbyr vi fleksible sykefraværsordninger, inkludert utvidet egenmeldingsrett og full lønn ved sykdom i opptil ett år. Vi tilbyr også full lønn under foreldrepermisjon. I tillegg har vi et omfattende forsikringsprogram som inkluderer fysikalsk behandling, nettlege og psykologtjenester. For å støtte helsefremmende aktiviteter tilbyr vi årlig helsesjekk, influensavaksine og tilgang til treningstilbud, inkludert kollegabasert yoga og løping.

Disse tiltakene gjenspeiler vårt engasjement for å støtte opp under ansattes trivsel og livsfasebehov, og vi tilpasser tilbudet kontinuerlig basert på tilbakemeldinger.

## **Risiko og tiltak knyttet til mulighet for å kombinere arbeid og familieliv**

### *Risiko*

- Noen medarbeidere kan oppleve et større arbeidspress enn ønsket
- Ønske om større fleksibilitet og mulighet til å jobbe hjemmefra blant de ansatte i Standard Norge
- Ikke alle ansatte er like kjent med alle personalgodene
- Ikke alle ansatte er like kjent med alle forsikringsordningene

### *Tiltak*

- Månedlig "pulsundersøkelse" følges opp av ledergruppen og i avdelinger/team

- Synliggjøring av personalgodene gjennom et samarbeid mellom HR-avdelingen og kommunikasjonsavdelingen, som publiserer dem i et nytt format på intranettet og i HR-systemet for å øke bevisstheten blant alle ansatte
- Planlagt gjennomført webinar om forsikringsordningene for å synliggjøre forsikringsgodene for alle ansatte

## **Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold**

Standard Norge setter høyt fokus på å dyrke en åpen ytringskultur internt i organisasjonen. En åpen ytringskultur er av essensiell betydning for det overordnede arbeidsmiljøet og trivselen til den enkelte ansatte. Denne kulturen er avgjørende for at Standard Norge skal kunne utføre sine oppgaver på optimalt vis. Lovstridige og uetiske forhold kan skade arbeidsmiljøet, den enkelte ansatte, organisasjonen og samfunnet som helhet. Derfor er det av stor betydning for Standard Norge at kritikkverdige forhold blir varslet, håndtert og løst på en forsvarlig måte.

Hensikten med denne rutinen er å oppmuntre og sikre at eventuelle kritikkverdige forhold i Standard Norge blir brakt frem i lyset, slik at tiltak kan settes i verk. Standard Norge ønsker å skape et miljø der alle ansatte føler seg trygge ved å varsle internt uten frykt for negative konsekvenser. Både faste ansatte og innleide arbeidstakere har muligheten til å varsle. Eksempler på hva det kan varsles om er klart kommunisert i forbindelse med rutinen, for å sikre at alle forstår at alle typer kritikkverdige forhold kan rapporteres.

## **Risiko og tiltak knyttet til trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold**

### *Risiko*

- Rutinene for varsling er klare, men kjennskapen til dem varierer blant ansatte
- Prosessen etter at varsling er gjort kan være lite kjent i ulik grad

### *Tiltak*

- Prosessen er tydelig beskrevet i detalj i nevnte rutine og er godt synlig i personalhåndboken, noe som skal forbedre kunnskapen om den blant alle ansatte.
- Vi ønsker å gjøre etiske retningslinjer mer synlig på intranettet