Likestillingsredegjørelse Ahlsell Norge AS

Mangfold- og likestillingspolicy

Ahlsell verdsetter og fremmer mangfold og likestilling. Vi er opptatt av å opprettholde et godt arbeidsmiljø basert på respekt for hver persons unike og likeverdige verdi og realisere det fulle potensialet for alle ved å fremme en inkluderende kultur. Der det er nødvendig må det arbeides for at tiltak blir gjort for å oppnå likeverdige rettigheter og muligheter på arbeidsplassen, uavhengig av etnisitet, kjønn, kjønnsidentitet, funksjonshemming, religion, seksuell legning og alder. Vi tar avstand fra all form for diskriminering, trakassering og krenkende særbehandling. Grunnlaget for vårt menneskesyn er respekt for det enkelte menneskes unike og like verdi.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Dette er situasjonen pr. 31.12.2022

Ahlsell Norge AS **Pr 31.12.2022**

Kjønnsbalanse	**Menn**	**Kvinner**	**Sum**
Antall	922	304	1226
%	75,2 %	24,8 %	100 %
Midlertidig ansatte	**Menn**	**Kvinner**	**Sum**
Midlertidig ansatte	18	6	24
% av totalt antall ansatte	1,5 %	0,5 %	2,0 %
Deltid	**Menn**	**Kvinner**	**Sum**
Ansatte med deltidsstilling	18	13	31
% av totalt antall ansatte	1,5 %	1,1 %	2,5 %
Foreldrepermisjon	**Menn**	**Kvinner**	**Sum**
Antall m/permisjon	20	8	28
Antall uker	243	46	289
Antall uker snitt	12,2	5,8	10,3

Likestilling og diskriminering

I 2022 inngikk Ahlsell et samarbeid med Seema AS, Norges ledende fagmiljø innen mangfoldsledelse. Tre kvinnelige ledere ble sertifisert i 2022, en sertifisering som bygger på Norsk Standard for mangfoldsledelse (NS 11201). Ytterligere 20 ledere ble meldt på kurs for 2023. I tillegg samarbeider vi med Diversity Index for å teste et målingsverktøy som kartlegger opplevd inkludering og psykologisk trygghet blant alle medarbeidere på tvers av mangfoldstyper.

Ahlsell har som mål å øke mangfoldet, spesielt andel kvinner i selskapet, og har hatt fokus på dette siden 2016. I 2016 hadde vi 16% kvinner, i 2022 hadde vi 25%. Ahlsell er en populær arbeidsgiver der medarbeidere ønsker å jobbe lenge. Med en snitt ansiennitet på over 10 år og en turn-over på 10,3% har vi valgt å sette søkelys på å rekruttere og øke andel kvinnelige ledere for på den måten forhåpentligvis også tiltrekke oss flere kvinnelige medarbeidere. Dette er godt forankret i ledergruppen både i Norge og for konsernet. Mål for økt andel kvinnelige ledere og nye ansettelser av kvinnelige ledere presenteres for konsernledelsen årlig i forbindelse med gjennomgang av etterfølgerplanleggingen.

Vi har satt krav til rekrutteringsbyrå om kvinnelige kandidater og tatt aktive valg for å ansette flere kvinnelige ledere. Mål for 2022 var 40% kvinneandel av alle nyansatte ledere, vi oppnådde 41%. Ang. forfremmelser har vi et krav at alle interne søkere alltid skal inviteres til intervju. Vi hadde også i 2022 et mål om 30% intern rekruttering av kvinnelige ledere. Vi oppnådde 36%

Vårt uttalte mål er at 30% av våre ledere skal være kvinner i 2030. I 2022 oppnådde vi 22%.

Snittalder i selskapet er 47,2 år. Nytt mål for 2022 for å øke mangfoldet var å ansette yngre ledere. Dette målet videreføres i 2023.

Styret består av 1 kvinne og 6 menn.

For full redegjørelse for arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt se https://www.ahlsell.no/om-ahlsell/barekraft/vare-fokusomrader/helse-arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkludering-og-mangfold/

Lønnspolicy

Lønn og andre ytelser skal justeres i samsvar med øvrige avtaler om lønn inngått mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjoner. Lønn skal være individuell og, når det er relevant, differensiert. Lønn og lønnsutvikling fastsettes ut fra arbeidsoppgaver, kompetanse og prestasjon, der også selskapets resultat og markedet kan ha en påvirkning. Grunnlag for fastsettelse av lønn er den årlige prestasjonsvurderingen som gjennomføres i forbindelse med utviklingssamtalen. Bonus- og insentivprogram ut over fast månedslønn gjelder for visse tjenester.

Lønnskartlegging. Kartlegging for 2023 fullføres Q4.

Resultatet av kartleggingen og likestillingsanalysen 2021 viste følgende:

Oversikt

- Totalt var 1034 ansatte omfattet av lønnkartleggingen for 2021
- 19% var kvinner og 81% var menn
- Sett på tvers av selskapet hadde kvinner en medianlønn som er 6% lavere sammenlignet med menns medianlønn

Like stillinger

- Det var totalt 33 stillinger som innehas av både kvinner og menn
- I like stillinger var lønnsgapet mellom kjønnene fra -28% til 17%
- Kvinner hadde lavere medianlønn i 24 stillinger og høyere medianlønn i 9 av 33 stillinger

Inndeling av likeverdige stillinger

- Kvinners medianlønn i % av menns medianlønn per ekvivalensgruppe viste lønnsforskjeller fra -23% til 7%
- Kvinner hadde lavere medianlønn i 7 grupper og høyere medianlønn i 3 likeverdige grupper med både kvinner og menn

Tiltak basert på 2021 kartleggingen

- Etter lønnskartleggingen for 2021 kan vi konkludere med at vi har kun 4 lønnsforskjeller som vi har besluttet å øke. De andre identifiserte lønnsforskjellene er objektive og uten skjevhet, og de mangler direkte eller indirekte forhold til kjønn. Hovedårsak til at kvinner har lavere snittlønn er at kvinner er mest representert i gruppene med lavere medianlønn.
- Vi vil fortsette å kartlegge og analysere lønnsforskjeller årlig for å sikre at vi utbetaler rettferdig og lik lønn.
- Basert på resultatene fra lønnskartleggingen for 2021 har selskapet besluttet å gjennomføre følgende tiltak og lønnsjusteringer for å sikre likelønn:
    - Fortsette å øke antall kvinnelige medarbeidere for å forbedre kjønnsfordelingen vår på alle nivåer.
    - Konsernet har som mål at innen 2030 skal vi ha 30% andel kvinnelige ledere. I Norge har vi årlig mål å ansette 4 av 10 kvinnelige ledere ved ekstern rekruttering av 3 av 10 kvinner ved interne rekrutteringer
    - Lønnskartleggingen har gitt god oversikt over min-, maks- og medianlønn for alle stillinger og likeverdige stillinger. HR vil gi innspill før enhver rekruttering på min-, maks- og median-lønn for lik stilling eller likeverdig stilling. Vi vil med dette sørge for at alle, og spesielt kvinner, kommer inn på rett nivå med en gang slik at ikke fremtidige lønnspotter må benyttes til å utjevne skjevheter
    - Ved intern rekruttering vil vi se spesielt på rett nivå for ny stilling, ikke økningen kontra tidligere rolle
    - Alle vil ikke umiddelbart få medianlønn da alder, ansiennitet, prestasjon samt geografi i tillegg har stor betydning
    - Vi vil formidle resultatene av denne lønnskartleggingen til interne og eksterne interessenter
    - Vi vil evaluere prosessen for lønnskartleggingen for 2021 og gjennomføre ny kartlegging i 2023.

Ufrivillig deltid
Alle 21 medarbeidere som jobber deltid, har blitt forespurt og alle bekreftet at de har frivillig deltidsstilling. Som selskap ønsker vi fortrinnsvis heltidsstillinger, men har inngått deltidsstillinger der medarbeider ønsker det og det er forenlig med stillingen de har.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Diskriminering og krenkende særbehandling policy

Alle former for krenkende særbehandling, for eksempel diskriminering, trakassering og mobbing, er uakseptabelt, enten dette skjer overfor medarbeidere, samarbeidspartnere eller andre.

Alle har rett til likeverdig behandling, uansett kjønn, seksuell legning, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, etnisk tilhørighet, livssyn eller annen tro, funksjonshemming eller alder.
Hver medarbeider og leder har ansvar for det forebyggende arbeidet mot krenkende særbehandling, trakassering og diskriminering. Ledere har i tillegg ansvar for å spre kunnskap om policyen og virksomhetsplanen, gjennomføre granskinger og beslutte tiltak.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i våre felles policyer med Ahlsell konsernet samt nasjonale retningslinjer og rutiner
- Våre to hovedpolicyer som omhandler likestilling og diskriminering heter People Policy og Code of Conduct. De revideres årlig og siste gang var mai 2022.
- I 2017 opprettet vi prosjektgruppen *Sammen for et godt arbeidsmiljø* som i 2018 utarbeidet nye retningslinjer for å hindre mobbing, diskriminering og seksuell trakassering, med et tilhørende varslingssystem. Denne er sist revidert mars 2021.
- HMS-ambassadører og verneombud kurses i hvordan de skal kunne avdekke uønsket arbeidsmiljø som for eksempel diskriminering og seksuell trakassering, slik at de kan informere videre til leder og/eller HR som da er ansvarlig for å følge opp videre.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken

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

Prosjektgruppen Sammen for et godt arbeidsmiljø ble opprettet i 2017 da vår internundersøkelse ahlsell@work viste at enkelte medarbeidere har oppgitt at de har opplevd å bli utsatt for mobbing, trakassering og/eller diskriminering i løpet av de 12 siste månedene. Prosjektgruppen ledes av HR og består av tillitsvalgte, hovedverneombud, KHMS-sjef, avdelingsledere samt en psykiatrisk sykepleier som ekstern rådgiver fra bedriftshelsetjenesten. I 2022 har prosjektgruppen hatt 2 møter i første kvartal. Det vil vurderes sterkt om dette arbeidet skal gjenopptas etter årets resultater fra medarbeiderundersøkelsen.

Viktig med fornøyde medarbeidere

Det er vårt ansvar å legge til rette for våre medarbeideres trivsel. Siden jobbtilfredshet kan bety forskjellige ting for forskjellige mennesker, må vi være fleksible og kreative for å skape et miljø som muliggjør jobbtilfredshet på forskjellige måter.

Viktig med fornøyde medarbeidere (ahlsell.no)

Mål og forpliktelser

Alle som jobber hos oss, skal ha et godt og trygt arbeidsmiljø. Vårt mål er å forebygge, avdekke og stoppe mobbing, trakassering og diskriminering. Dette er forankret i arbeidsmiljøloven § 4-3, hvor det kommer frem at arbeidstakere ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, og at arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet blir ivaretatt.

Forebyggende tiltak

Alle skal forebygge mobbing, trakassering og diskriminering ved å utvikle en kultur som ikke tillater dette ved:

- tydelig ledelse
- tydelig regelverk via People Policy, Code of Conduct/etiske retningslinjer, samt retningslinjer og rutiner
- opplæring, trening og tilrettelegging av arbeidet som ex. dilemmatreningen "The Code"
- kultur for å «si ifra»
- aktivt HMS-arbeid med fokus på arbeidsmiljøet
- trivselsfremmende tiltak
- bistå ansatte som synes å være i sosialt utsatte posisjoner/avdelinger/stillinger
- diskutere arbeidsmiljø og mobbing ved jevne mellomrom i avdelingsmøter og andre naturlige fora
- åpenhet og informasjon om tema
- utøve andre arbeidsmiljøtiltak som kan ha betydning

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Prosjektgruppen er enige om hvordan vi skal identifisere risiko. Utdrag fra retningslinjen:

Vi avdekker mobbing, trakassering og diskriminering ved:

- at du eller den som blir dårlig behandlet sier ifra
- å bevisstgjøre medarbeidere om hva dette er og hvor du kan henvende deg
- å gi opplæring til alle ledere, verneombud og tillitsvalgte
- at vi har ledere som kjenner sine medarbeidere og er «tett på»
- å foreta medarbeiderundersøkelse
- å utøve systematisk HMS-arbeid eks. vernerunde og andre HMS-tiltak
- sykefraværsoppfølging
- medarbeidersamtaler

Vi har videreført dette spørsmålet i vår årlige medarbeidersamtale:

Har du opplevd eller sett andre bli utsatt for diskriminering, mobbing eller seksuell trakassering på arbeidsplassen de siste 12 måneder?

Leder og medarbeider gjennomfører i løpet av året jevnlige 1:1 samtaler. Målet med 1:1 samtalen er utvikling ved å følge opp målene fra den årlige medarbeidersamtalen. Vi har der lagt til spørsmålet: Hvordan har du det egentlig på jobb og hva er det viktig at vi snakker om? Målet ved dette er å bidra til at det hos oss er en åpenhet og trygghet i å si ifra ved å ofte snakke om dette teamet.

Bedriftshelsetjenesten

Bedriftshelsetjenestens bistand i 2022. Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold, ref. Arbeidsmiljølovens § 3-3. I 2022 har Avonova i hovedsak bistått Ahlsell i det forebyggende HMS-arbeidet.

MÅL for samarbeidet i 2022:

1. Avonova skal være en partner for at Ahlsell jobber systematisk med å redusere risiko på HMS-arbeidet
2. Samarbeidet skal støtte oppunder Ahlsell sine mål for 2022:

Dette ble utført i 2022:

Gjennomført workshops i forbindelse med modenhetsanalysene. Det har vært løpende dialog gjennom året rundt prosjekt for tidstyv butikk og nye beskrivelser av roller i hms-arbeidet i Ahlsell, samt kommunikasjonsplan for å følge opp målene.

Ahlsell har gjennomført AKAN lederopplæring i samarbeid med Avonova. Det er godt arbeid i utvalgene og vi registrer en økning i antall individsaker. En økning i individsaker kan sees på som en indikator på at ledere tar raskere tak i saker og jobber iht. AKAN policy.

Det er gjennomført HMS-dager for alle ansatte på Bekken & Strøm Gjøvik, for å sikre en god innføring for nye kollegaer fra B&S. Avonova deltok i hms-dagene og temaer var: Sikkerhet, sammen for et godt arbeidsmiljø, AKAN arbeidet, roller og ansvar, bedriftshelsetjenesten og opplæring.

Kommunikasjon

Vi har oppdaterte rutiner, regler, varslingsprosess på intranettet samt live-sendinger der HR har deltatt med tema om arbeidsmiljø. Videre har vi Inngått avtale med 2Secure ang. bedre varslingsrutiner der dialog med varsler er mulig selv om varsler ønsker å forbli anonym.

Medarbeiderundersøkelse

Medarbeiderundersøkelsen blir gjennomført årlig og den siste ble gjennomført i februar 2023 som viser resultatene for 2022. Der spør vi om medarbeidere har opplevd selv å bli utsatt for mobbing, trakassering og/eller diskriminering i løpet av de 12 siste månedene.
Basert på tilbakemeldinger har vi definert mål og utviklingsmål for følgende: diskriminering, mobbing, seksuell trakassering, samt sykefravær.

Undersøkelsen (som hadde en svarprosent på 86%) viste følgende:

- 1,9% svarte ja på diskriminering, en nedgang fra 2.6% fra forrige undersøkelse
- 2,6% svarte ja på mobbing, en oppgang fra 2% fra forrige undersøkelse
- 0,4 % svarte ja på seksuell trakassering, ingen endring fra forrige undersøkelse

Vi er glade for å se nedgang på 1 av tre områder. Vårt mål er 0% på alle 3 områdene.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Vi har 75% mannlige medarbeidere og anser det som en risiko i seg selv at kvinnelige medarbeidere kan oppleve å bli diskriminert pga. kjønn ved å være så i undertall. Medarbeiderundersøkelsen i 2022 viste en nedgang i antall medarbeidere som har vært utsatt for diskriminering. I samme undersøkelse året før oppga 22 medarbeidere at de ble diskriminert på jobb. Dette er nå redusert til 20 medarbeidere. Av disse oppga

kun 2 medarbeidere at kjønn var årsak til diskriminering. Halvparten valgte svaralternativet» Annet» som årsak til diskriminering. I samtaler med ledere, tillitsvalgte og tidligere erfaringer fra prosjektgruppen, *Sammen for et godt arbeidsmiljø,* har det kommet frem at under «Annet» ligger fordeling av arbeidsoppgaver og kunder, samt det å ikke bli valgt til ny rolle internt kontra ekstern søker som 2 av årsakene. I kurs HR holder for ledere, oppga flere at kunder og leverandører kunne stå for en del av diskrimineringen og trakassering og at det da kan være vanskeligere å si ifra. Siste undersøkelse viste at dette tallet har økt igjen, etter en reduksjon året før. 3 personer oppga at det er en ekstern som har stått for diskrimineringen, mot 1 året før.

Antall medarbeidere som ble mobbet har økt. I 2022 svarte 27 medarbeidere «ja» på spørsmålet om det var blitt utsatt for mobbing de siste tolv månedene. Året før var dette tallet 17. Majoriteten oppgir at det er kollegaer som mobber.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre for likestilling, og satte i gang følgende tiltak

Vi har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

- Vi har retningslinjer for lønnsfastsettelse, men en mulig årsak til risiko for diskriminering er at den enkelte leder selv vurderer lønnsøkning for sin avdeling uten å rådføre seg med HR.
- Vi har retningslinjer mot mobbing, trakassering og diskriminering og har tydelig informert hvor man skal henvende seg, men 2-3% velger fortsatt å ikke svare på dette spørsmålet i undersøkelse. Usikkerhet på om undersøkelsen er konfidensiell, er en årsak, ifølge tillitsvalgte.
- Vi har noe utfordrende humor og sjargong spesielt i butikk og på logistikksenteret blant kollegaer, men også noe fra eksterne som kunder/leverandører
- Kundesenteret spesielt får en del diskriminerende og mobbende kommentarer fra både kunder og kollegaer som er misfornøyde med en levering

Beskrivelse av tiltak som er gjennomført

Også for året 2022 har vi hatt særlig fokus på rekruttering, tilrettelegging ved sykdom, målrettede tiltak på avdelinger med høyere andel diskriminering eller mobbing, samt kompetansebygging.

Vi har utført følgende tiltak:

- Inngått samarbeid med selskapet Seema AS og tilbudt over 20 ledere en sertifisering i mangfoldsledelse. Ettersom økt mangfold og inkludering er 1 av 3 for strategiske mål for Ahlsell Norge, er økt kompetanse om mangfoldsledelse et naturlig sted å starte.
- Inngått avtale med Adway ang. automatisert og datadreven rekruttering. Målet er annonsering via sosiale medier for å blant annet treffer yngre og kvinner som ikke er aktive jobbsøkere på finn.no.
- Inngått avtale med AON ang. nytt testverktøy for bl.a mer fordomsfri rekruttering. Alle i HR-avdelingen er sertifisert.
- Innholdet og spesielt bilder av kvinner i stillingsannonser kontra bilder av menn er endret for hele virksomhetet. Vi stiller også krav om mangfold og ikke-diskriminerende/profesjonelle rekrutteringsprosesser til rekrutteringsbyrået vårt.
- Vi tilbyr fremdeles de ansatte å velge hjemmekontor inntil to dager per uke. Dette gjør det lettere å kombinere arbeid med familieliv.
- Medarbeiderundersøkelsen viser at mobbing og diskriminering forekommer. Vi holder derfor fremdeles kurs for våre ledere; «Sammen for et godt arbeidsmiljø» med spesielt fokus på diskriminering, mobbing og seksuell trakassering.
- *Snakk til, ikke om* - prosjektet. Dette var en pilotkampanje i en av våre regioner som ble igangsatt av regionens ledergruppe i juni 2021. Målet var å redusere baksnakking. Arbeidet ble videreført i regionen også i 2022 og fortsetter i 2023 med halvårlige samlinger for å opprettholde fokuset.

- Bruk av flere kvinnelige medarbeidere i omdømmebyggende videoer. Med dette ønsket vi å vise fram kvinner i ulike roller i Ahlsell, der de forteller om hvorfor Ahlsell er et bra sted å jobbe. I løpet 2022 presenterte vi noen av disse internt og eksternt sammen med stillingsannonser. Vår tanke var at dette skulle bidra til å vise mulighetene som finnes i selskapet samtidig som det også viser at vi har mange kvinner som både trives og vil bli i Ahlsell. Vi har et klart uttalt ønske om å fokusere på de kvinnelige medarbeiderne som både ønsker og tør å ta nye utfordringer i selskapet.
- Oppfordret kvinnelig medarbeider til å søke på lederstilling som hun fikk.
- Økt antall kvinner i ledergruppen til 3 (av totalt 9).
- Dilemmatrening Code of Conduct med case som omhandler trakassering.

Status tiltak kurs

- Vi kurser ledere i hvordan de skal benytte medarbeiderundersøkelsen til å forbedre arbeidsmiljøet. På avdelinger eller regioner med høy grad av for eksempel diskriminering gjør vi ekstra tiltak konkret for den avdelingen der HR støtter lokal leder i prosessen.
- I tillegg kurses ledere i god sykefraværsoppfølging som del av lederutviklingsprogrammet. Et eget e-læringslurs ble også lansert i august 2020 tilgjengelig for alle ansatte.
- Digitalt verneombudskurs ble gjennomført

Lønnsøkninger 2022

Vi oppnådde ikke enighet med tillitsvalgte under lønnsforhandlinger i 2022. Ledelsen besluttet følgende fordelingskriterier for lønnspotten lederne har til fordeling:

- Minske lønnsforskjeller som ikke kan forklares av alder, ansiennitet eller jobbutførelse.
- Ekstra fokus på kvinnelige medarbeideres avlønning
- Medarbeidere som gjør en spesielt god jobb.

Videre benyttet vi årets etterfølgerplanlegging til å sjekke at kvinner både var representert og hadde rett lønnsnivå sammenlignet med menn i samme posisjon.

Tiltak vi planlegger i året som kommer er:

- Sertifisere flere ledere i mangfoldsledelse
- Teste ut Diversity Index, et måleverktøy for mangfoldsmodenheten i selskapet
- *Snakk til, ikke om* - kampanjen skal settes i gang på vårt logistikksenter, samt i en annen region
- Vurdere å oppdatere prosjektet *Sammen for et godt arbeidsmiljø.*
- Gjennomgå språk og bildebruk internt ift. mangfold og inkludering
- Starte arbeidet med utarbeidelse av mangfoldpolicy
- Oppdatere plakater på alle lokasjoner med hvem man kan henvende seg til dersom man opplever diskriminering eller mobbing i tillegg til informasjonen på intranettet
- HR og ledere vil fortsatt oppfordre kvinnelige kollegaer til å søke på ledige lederstillinger da de ofte ikke søker selv om de er kvalifiserte
- Fortsatt fokus på å ansette kvinner og kvinnelige ledere og informere om mål på live-sendinger

Resultater av arbeidet

I resultatene fra medarbeiderundersøkelsen ser vi en nedgang i diskriminering, mens trakassering er som i fjor. At mobbing har økt noe, viser at dette er et område vi kontinuerlig må ha søkelys på.

Vi har økt andel eksterne ansettelser av kvinnelige ledere samt, økt interne forfremmelser av kvinnelige kollegaer som har blitt ledere. Vi kommer fremdeles til å ha fokus på å øke antall kvinnelige ledere, samt også yngre medarbeidere.

Vi ser også en positiv utvikling i de to nye spørsmålene fra forrige medarbeiderundersøkelse der vi ønsket belyse hvor god nærmeste leder er når det gjelder mangfold og inkludering. På en scala fra 0-100 fikk vi i snitt en svært høy skår på hele 84 som er tilsvarende som sist undersøkelse på spørsmålet *Min nærmeste leder er dyktig på å utnytte vårt teams ulikheter*. På spørsmålet *I vårt team tar alle ansvar for at alle skal oppleve at de er delaktige og inkludert* fikk vi en skår på 82 som er +1 fra sist undersøkelse.

Våre medarbeideres balanse mellom arbeidsliv og privatliv er fremdeles høy: Skåren er på hele 84 som er +1 fra sist undersøkelse.

Oppsummert ser vi fra samme undersøkelse at arbeidsgleden hos våre kvinnelige medarbeidere har gått opp siste året med en skår på 78 som er +1. Våre mannlige kollegaer har en arbeidsglede på 80, +2 fra året før, så vi anser arbeidsgleden som lik uavhengig av kjønn. Vi fortsetter vårt arbeide for redusert diskriminering, trakassering og mobbing, samt økt mangfold og inkludering.