

NTE Elektro – likestillingsredegjørelse

NTE Elektro er pålagt å aktivt jobbe med likestilling og ikke-diskriminering i egen virksomhet og rapportere om eget arbeid i en likestillingsredegjørelse. Denne skal beskrive faktisk tilstand for kjønnslikestilling i organisasjonen (del 1) og redegjøre for arbeidet som gjøres i organisasjonen for å oppfylle aktivitetsplikten (del 2). I redegjørelsen beskrives kartleggingen av risiko for diskriminering, arbeidet for å hindre diskriminering og arbeidet for å fremme likestilling. Diskrimineringsgrunnlagene som dekkes er rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling og opplæring, tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og familieliv.

DEL 1: TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

I NTE Elektro er vi 224 ansatte hvor 12 ansatte er kvinner. Vi opererer i en mannsdominert bransje der tilgangen på kvinnelig arbeidskraft er noe begrenset. Dette gjenspeiles i kvinneandelen på 5 % og i toppledelsen, der ingen av lederne er kvinne.

Tabell 1 Kjønnsbalanse i NTE

	Kvinner	Menn	% Kvinner
Elektro AS	12	212	5 %

Oversikt over midlertidig ansatte, deltid og permisjoner

Læringer og sommervikarer utgjør i stor grad våre midlertidige ansatte. NTE Elektro AS har også tilkallingsvikarer som benyttes ved sykefravær. For deltidsstillinger gjelder dette primært deltid grunnet uføregrad, men også tilfeller av stillingsprosent tilpasset et redusert behov for heltidsstilling eller tilpasset selskapets behov.

Tabell 2 Midlertidige ansatte, faktisk deltid og uttak av foreldrepermisjon i 2023

Midlertidig ansatte Oppgis i antall ansatte / prosentandel av alle ansatte		Faktisk deltid Oppgis i antall ansatte / prosentandel av alle ansatte		Foreldrepermisjon Oppgis i antall uker	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
5 / 0,9 %	44 / 8 %	0 / 0 %	9 / 2 %	137	135

Del 2: Arbeid for likestilling og mot diskriminering

I NTE Elektro AS er likestilling og økt mangfold et viktig område der vi samarbeider med resten av NTE. Mangfold er essensielt for å kunne forstå behovene hos våre kunder og i samfunnet, og anses hos oss som et konkurransefortrinn og en forutsetning for å være en attraktiv arbeidsgiver. Arbeidet med mangfold og likestilling er derfor integrert både i NTEs konsernstrategi, i den daglige driften, og gjennom økt kompetanse. En felles forståelse for verdien av likestilling og mangfold er grunnleggende for at vi skal kunne utnytte vårt potensial og gjøre det til et konkurransefortrinn – og for at vi skal nå vårt mål om å bli Midt-Norges mest attraktive arbeidsplass.

Kommentert [MS1]: Største datterselskap - tatt i bruk nye verktøy fra lederløft i teamene for å oppnå mangfold i team, fokus på ledelse, lederskap og teamutvikling. alle markedsområdedelere i Elektro og stabsledere har deltatt i lederløft

Kommentert [MS2R1]: Trivselsagent i Stjørdal? Jobber med å trivselsfaktor der vi blant annet i Stjørdal har etablert en egen trivselsagent

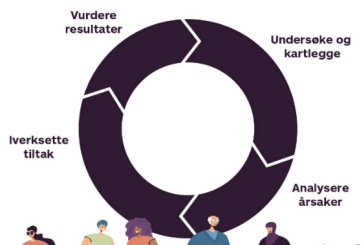
Likestilling

Likestilling betyr at alle ansatte har like rettigheter og muligheter uavhengig av kjønn, nedsatt funksjonsevne, religion og livssyn, etnisitet, seksuell orientering, kjønnsidentitet, graviditet, foreldrepermisjon og adopsjon. Respekt for enkeltmennesket står sentralt i vårt arbeid med likestilling der diskriminering blant våre ansatte er uakseptabelt.

Hvordan NTE Elektro arbeider med likestilling

NTE Elektro følger fire-trinns metoden der vi gjennom året A) undersøker og kartlegger lønnsforskjeller og kjønnsbalanse samt tilhørende risiko for diskriminering og hindre for likestilling, B) analyserer årsakssammenhenger, C) definerer og iverksetter tiltak og D) vurderer resultatene av arbeidet.

Figur av modellen?



Arbeidet er systematisert gjennom strategi og handlingsplaner, hvor vi sammen med NTE konsern etterstreber gode prosesser for å oppnå et kontinuerlig fokus. HR fungerer i NTE som et kompetansesenter med ansvar for rutiner, prosesser og retningslinjer. I tillegg tilrettelegger HR for målinger i kartleggingsarbeidet. Som et kompetansesenter har HR ansvar for å gi NTE Elektro en overordnet prosessstøtte i arbeidet der det er vårt ansvar å gjennomføre. For å sikre at arbeidet gjennomføres på tvers av NTE er det etablert et ambassadørkorps som består av ansattrepresentanter fra hvert datterselskap. Ambassadørkorpsen har god kobling til NTEs HMS-forum og AMU, og fungerer som støtte i vårt tiltaksarbeid.

NTE i dag

Likestilling og mangfold

Å styrke mangfold og inkludering i konsernet er et av hovedmålene i NTEs overordnede virksomhetsstrategi. I arbeidet med mangfold vektlegges kompetansebygging for å kunne utvikle en organisasjonskultur som forstår verdien av mangfold og som kan ta i bruk kapasitetene fra mangfold inn i verdiskaping. I samarbeid med the Diversity Index har NTE i 2023 målt mangfoldsmodenhet i konsernet. Undersøkelsen målte hvilket mangfold NTE har, hvor godt mangfold er inkludert og i hvilken grad mangfoldet nyttes til verdiskaping. Kartleggingen ble gjennomført tidlig på året med formål om å ha en baseline i NTEs arbeid med mangfold.

Fra undersøkelsen var det i NTE konsern 272 forekomster av å føle seg annerledes fra de fleste av sine kolleger der de fleste føler seg annerledes på mer enn en måte. Alder, utdanning og arbeidserfaring har flest forekomster av å føle seg annerledes. Kjønn, seksuell legning, funksjon, religion og tro, kultur og språk er andre forekomster av å føle seg annerledes i NTE. Gjennom resultatet i undersøkelsen ser vi at NTE er godt i gang med mangfoldsarbeidet, men knytter det

Kommentert [MSK3]: Lagt til basert på innspill fra Marit G

Kommentert [MSK4R3]: Kommentar fra "hovedrapporten" og kan lukkes dersom dette ikke er endret/kommentert i hovedrapport

foreløpig i mindre grad til verdiskapning. Du kan lese mer om undersøkelsen på mangfold og mangfoldsmodenhet i aktivitets- og redegjørelsesplikten til NTE konsern.

Gjennom 2023 har ledelse, lederskap og teamutvikling vært viktige tema i NTE Elektro. Alle våre markedsområdeledere og stabsledere har gjennomført et obligatorisk e-læringsprogram for mangfoldsledelse, *Lederløft*. Som resultat erfarer vi et større engasjement, et felles språk og et bredere perspektiv på hva mangfold innebærer. I tillegg til kurset, har vi tatt i bruk de nye verktøyene fra Lederløft for å oppnå et større mangfold i våre team. Ettersom NTE Elektro er selskapet med lavest kvinneandel, har dette vært viktige tiltak for å øke mangfold og likestilling i den daglige driften og for at våre ansattkvinner fortsatt skal ønske å jobbe hos oss. Rekruttering er et annet viktig tema for at vi skal evne å tiltrekke oss flere kvinnelige arbeidstakere til vår arbeidsstyrke, noe vi har et bevisst forhold til i rekrutteringsprosessen.

Arbeidsmiljø

KulturStyrk er NTEs årlige arbeidsmiljøundersøkelse og som ble gjennomført for tredje gang i 2023. Undersøkelsen måler i hvilken grad organisasjonen svarer til NTEs strategi *Kulturindeksen* med utgangspunkt i læring, engasjement og samspill. Vi opplever at undersøkelsen er ansett som en viktig kartlegging både hos ledere og øvrige ansatte. NTE hadde på konsernnivå i år en 10 % økning i svarprosent. Av 554 gjennomførte 435 av våre ansatte undersøkelsen, og jevnt over viser svarene en forbedring sammenlignet med fjoråret. Områdene rolleklarhet, engasjement, selvstendighet, innflytelse og tilhørighet er identifisert som styrker for NTE konsernet.

NTE Elektro er fornøyd med funnene. De viser at en høy andel er stolte av å jobbe i NTE, opplever stor fleksibilitet i jobben og muligheter for å påvirke innholdet i egen arbeidshverdag. I tillegg opplever de ansatte tydelige forventninger og beslutningsfullmakt i sine roller. Samtidig registrerer vi at områdene samspill, kultur, kompetanse og bærekraft er blitt identifisert som viktige utviklingsområder – hvor internt samspill og åpenhet har størst forbedringspotensial.

Ettersom NTE Elektro er det største datterselskapet i NTE, er høy trivsel viktig for at våre ansatte skal oppleve tilhørighet og et godt arbeidsmiljø. Derfor har vi i NTE Elektro Stjørdal etablert en egen trivselsagent for å jobbe proaktivt med et godt arbeidsmiljø gjennom ulike tiltak i arbeidshverdagen. Vi ser frem til å gjøre oss videre erfaringer med ordningen i 2024.

Vår kartlegging av risiko og tiltak

Ved å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling, kan NTE Elektro sette tiltak for å redusere eller eliminere risiko, og dermed bidra til økt likestilling, mangfold og inkludering. Konsernet har ulike prosesser for å kartlegge risikoforhold slik som undersøkelsene Diversity Index og KulturStyrk. NTE Elektro har ansvar for å gjennomgå funnene og med støtte fra HR kartlegge risikoforhold, identifisere forbedringsområder og etablere tiltaksplaner. NTE Elektro rapporterer på konsernnivå hvor resultat og tiltak følges opp. I tillegg gjennomfører vi medarbeidersamtalene «Tett-på» fire ganger i året, hvor oppfølgingsansvaret ligger på ledernivå i NTE Elektro.

I starten av 2023 etablerte NTE konsern et eget varslingsutvalg og en ny prosedyre for varsling som ble kommunisert i regionale samlinger, løftet frem i interne kanaler og i allmennmøte. En tilgjengelig og trygg ordning for varsling er i NTE Elektro et viktig tiltak for å sikre et godt og inkluderende arbeidsliv og som vil fortsette å være et viktig tiltak i videre arbeid.

NTE konsern ønsker en kontinuerlig utvikling i arbeidet for å oppfylle aktivitetsplikten. Ett tiltak har vært for våre ledere i NTE Elektro å gjennomføre et eget kurs i lederutviklingsprogrammet som går på Aktivitets- og redegjørelsesplikten, og hvordan opplysningsplikten tilknyttes mangfold og

likestillingsarbeidet. Et annet tiltak er internrevisjonen av vårt arbeid med likestilling og diskriminering som ble gjennomført i 2023. Funnene viser at ansvaret er tydelig definert og plassert, men at vi må bli bedre på å etablere årsakssammenheng for å få en bedre forståelse for risiko. Som tiltak har sluttsamtaler blitt en viktig del av arbeidet. I tillegg har HR som mål å fremover sammenstille HR-data fra ulike undersøkelser for å få en bredere og bedre forståelse av årsakssammenhenger.

Se redegjørelsestabellen for hva som er gjort i NTE for å oppfylle aktivitetsplikten, inkludert tiltak og ansvar. Som en del av konsernet er redegjørelsestabellen gjeldende også for NTE Elektro.

Oversikt på vår risikokartlegging med tilhørende tiltak og ansvar

Personalområde	Risiko	Beskrivelse av tiltak	Oppfølging
1.0 Rekruttering	Definisjonsmakt på ledelsesnivå som utelukker søkere før rekrutteringsprosessen har startet	Mer fokus på komplementær kunnskap, helhetlige kvalifikasjoner og egenskaper både i jobbanalysen forkant av utlysning og gjennom rekrutteringsprosessen Utfordre synet på hva som er «rett» kompetanse Øke bevissthet og kunnskap på mangfold gjennom lederkurset <i>Lederløft</i>	Ansvar: HR Status: Gjennomføres Evaluering av tiltak: Bør være innledende samtaler før rekrutteringsprosess
	Ubevisste fordommer gjennom rekrutteringsprosessen kan resultere i diskriminering basert på alder, etnisitet og kjønn	Innlede samarbeid med ekstern aktør på fordomsfri rekruttering Øke bevissthet og kunnskap på mangfold gjennom mangfold som hovedtema i lederkurset <i>Lederløft</i> Bruk av DNV sin standard for å sikre kompetansebaserte intervju og redusere sjansen for ubevisst diskriminering Kontrollsjekk på at endelig avgjørelse bygger på kompetanse og oppfyllelse av krav	Ansvar: HR Status: Under utvikling Evaluering av tiltak: HR undersøker DNVs standard for rekruttering og har innledet kontakt med et rekrutteringsbyrå for fordomsfri rekruttering
	Utilstrekkelig rekrutteringsprosess som medfører at NTE ikke evner å tiltrekke den beste kompetansen	Tekstendringer på spennvidde av kompetanse Tilpasset kommunikasjonsstrategi for ulike rekrutteringskanaler Unngå krav som ikke er virksomhetskritisk for stillingen (førerkort, språk- og leseferdigheter etc.) Fortsette å være en synlig aktør på ulike arena slik som skoler og øvrige utdanningsinstitusjoner Erfaren, ansvarlig rekrutterer som kartlegger kompetansebehov i NTE og som bevisstgjør ledelsen på tid og prioritet i rekrutteringsprosessen	Ansvar: HR og linjeledere Status: Gjennomført Evaluering av tiltak: Viktig med god koordinering mellom fagansvarlige og HR
	Rekruttering som ikke møter NTE sitt ressursbehov grunnet liten oversikt på intern kompetanse og samordning i konsernet	Utfordre leder som beslutter ansettelse på hva som er «rett» kompetanse Kartlegging av kompetansebehov i NTE	Ansvar: HR og linjeledere Status: Under arbeid Evaluering av tiltak: Viktig at rekrutterende leder i

		Intern utlysning av både faste og midlertidige stillinger, samt oppfordring til å søke på disse	samarbeid med HR kartlegger hvilken kompetanse det er behov for og om kompetansen eksisterer internt
	NTE når ikke sitt mål om å bli en mangfoldig arbeidsplass	Praksisplass gjennom NAV i alle deler av konsernet Skreddersydde stillinger for å møte behovet til arbeidstakere gjennom NAV Bevisst på å synlig representere mangfold i ulike arenaer og kanaler Vektlegge mangfold og likestilling i utlysning og ved bruk av eksterne rekrutteringstjenester	Ansvar: HR og linjeledere Status: Under utvikling Evaluerings av tiltak: NTE har kommet et godt stykke i å synliggjøre mangfold gjennom annonsering, men de andre tiltakene bør gjennomgås og videreutvikles. Det jobbes med å teste ut inkluderende jobbdesign for økt arbeidsinkludering
2.0 Lønns- og arbeidsvilkår	Lønnsdiskriminering	Sikre at lønssamtale blir gjennomført Føre lønnsstatistikk for innsikt på tvers av konsernet Inkludere ansatte i permisjon i lønssamtaler Etablere lønnspolitikk som definerer NTE sitt forhold til likelønn og like muligheter	Ansvar: HR Status: Startet Evaluerings av tiltak: Alle ledere blir av HR årlig oppfordret til å gjennomføre lønssamtaler med sine ansatte. HR har utarbeidet en lønnspolitikk som skal godkjennes av KL.
	Arbeidsulykker og slitasje på ansatte som jobber i farlige omgivelser og under krevende forhold	HMS-håndbok Oppfølging av avvik og forbedringer i Synergi Rutiner for granskning av uønskede hendelser Varslingskanal for uønskede hendelser HMS-forum for koordinering og utvikling av HMS-arbeid HMS-opplæring for ledere og ansatte Utvidet helseforsikring AMU i alle selskap i konsernet Månedlig eller kvartalsvis fokus på HMS-tema Årlig aktivitetsplan for HMS i alle selskap i konsernet HMS som del av medarbeiderundersøkelsen	Ansvar: Linjeledelse Status: Startet Evaluerings av tiltak: Langsiktig arbeid med å heve modenhetsnivået fra et reaktivt til et proaktivt nivå innen HMS
3.0 Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Ikke tilstrekkelig arbeidskraft som utfordrer opprettholdelse og kontinuitet av kompetanse og kompetanseutvikling	Tett-på – samtalen for tilrettelegging av fagkompetanse og muligheter for skreddersydd kompetanseheving Kompetansekartlegging på nåværende og fremtidig kompetansebehov Interne kurs og kompetanseheving etter behov Annonserer stillinger internt og oppfordrer ansatte til å søke	Ansvar: Linjeleder og HR Status: Gjennomført Evaluerings av tiltak: Nye tiltak vil utvikles kontinuerlig

Kommentert [MSK5]: Vibeke: Hvem sitt ansvar er dette?

		Ambassadørprogrammet som bidrar til intern kompetanseheving	
	Utilstrekkelig kompetanse som medfører at NTE ikke når strategiske vekstmål	Tett-på – samtalen for kartlegging av ansattes kompetanse og kompetansebehov Kartlegging av intern kompetanse Høyere grad av intern kompetanseutveksling	Ansvar: Linjeleder og HR Status: Startet Evaluering av tiltak: 44 % av faste ansettelser i 2023 var ansatte som kom fra en annen stilling eller ansettelsesform i NTE. Kompetansekartlegging på konsernnivå starter i 2024.
	Skjev kjønnsbalanse på forfremmelse og utvikling	Tett-på – samtalen for likestilt oppfølging av utviklingsmuligheter og forfremmelse Oppfordre ansatte til å søke på interne stillinger Lederutviklingsprogrammet <i>Lederløft</i> for å øke bevissthet og kunnskap om likestilling	Ansvar: Linjeleder og HR Status: Gjennomføres Evaluering av tiltak: Tiltakene her er et kontinuerlig arbeid som vi kanskje ikke har sett effekten av ennå
4.0 Tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og fritid	Arbeidsbelastning utover vanlig arbeidstid	Individuell tilrettelegging og oppfølging for å sikre rett arbeidslastning for den enkelte ansatte Har retningslinjer for fleksibel arbeidstid og overtid Et godt partssamarbeid med tillitsvalgte, der det søkes om utvidet overtid der det er nødvendig Overtid overvåkes og brudd på AML rapporteres internt Tilrettelegging for fleksibel arbeidstid etter omsorgsbehov og behov for tilpasning	Ansvar: Linjeleder Status: Delvis startet Evaluering av tiltak: God kontroll på ansatte sin arbeidsbelastning der de ansatte med et høyt timeantall blir fulgt opp
	Mangelfull tilrettelegging for den individuelle arbeidstaker	Færre ansatte per leder Tett-på – samtalen for å sikre balanse mellom arbeid og fritid Mangfold som hovedtema i lederutviklingsprogrammet Utbedret retningslinjer for tilbakekomst for ansatte i permisjon og fra lengre fravær Tilrettelegging av ammerom Fleksibel arbeidstid og fleksibel bruk av hjemmekontor Velferdspermisjon ved behov for individuell tilrettelegging God og jevnlig kommunikasjon til ansatte om NTE sine rutiner og systemer for tilrettelegging (personalhåndbok)	Ansvar: HR og konsernledelsen Status: Startet Evaluering av tiltak: Flere av tiltakene er gjennomført Individuell tilpasning skjer i relasjonen mellom leder og ansatt.
	Økt arbeidsbelastning på ansatte som følge av sykefravær hos andre ansatte	Omfordeling av arbeidsoppgaver i en gitt periode Analysere sykefraværstatistikk som forebyggende tiltak Fagstøtte (HR) inn i saker med langtidssykefravær	Ansvar: Linjeleder og HR Status: Gjennomføres

		Sette inn vikarer for å redusere arbeidsbelastningen	Evaluering av tiltak: Dette er tiltak som personalledere er ansvarlig for å gjennomføre. HR støtter der det er meldt behov.
		Tilpasse arbeidsbelastning til faktisk kapasitet	
5.0 Arbeidsmiljø, trakassering	Subkulturer som har ulike sjargonger og som negativt påvirker opplevelsen av inkludering og åpenhet	Formidle resultater fra KulturStyrk i avdelingsmøter, iverksette tiltak med kontinuerlig oppfølging I større grad bruke etablerte arena (driftsmøter, avdelingsmøter etc.) for å fange opp utfordringer knyttet til subkulturer «Bry deg» som eget HMS-tema	Ansvar: Linjeleder, konsernledelse og HR Status: Gjennomføres årlig Evaluering av tiltak: Kulturstyrk - og pulsmålinger for at effekten av tiltakene fremover kan måles
	Trakassering og seksuell trakassering	Retningslinjer som skal hindre tilfeller av trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold Varslingsprosedyre som gir en lavere terskel for varsling Hyppig kommunikasjon av varslingsrutine i ulike kanaler og arena samt åpenhet og kommunikasjon på hva som ligger i trakassering og seksuell trakassering Lederutviklingsprogrammet <i>Lederløft</i> for å kompetanse og kunnskap om trakassering og seksuell trakassering	Ansvar: HMS-leder Status: Gjennomført Evaluering av tiltak: Varslingsrutiner ligger godt tilgjengelig for alle ansatte på intranett. Basert på antall varsler i konsernet kan det hende at det må tilrettelegges for opplæring slik at flere skal benytte seg av muligheten til å varsle om kritikkverdige forhold

Oppfølging og planer for 2024

I 2024 vil vi fortsette med utrulling av *Lederløft* for å heve kompetansen på mangfold og mangfoldsledelse i NTE Elektro, og slik øke forståelsen for mangfold som en forutsetning for verdiskaping i selskapet. I tillegg skal NTE konsern revidere Personalhåndboken og Lederhåndboken. Disse områdene dekkes i dag gjennom en rekke ulike strategier, retningslinjer, handlingsplaner og HR-prosesser. Målet er å oppnå en enhetlig integrering i ulike beslutningsprosesser på tvers av datterselskapene, noe NTE Elektro ser frem til. For å få en bredere forståelse av vår organisasjonskultur og arbeidsmiljø, skal undersøkelsen KulturStyrk utvides til å også kartlegge risikoen for mobbing og trakassering. Slik kan vi enda bedre fange opp områder med relevans for likestilling, mangfold og inkludering.

2023 er året hvor vi opplever at planer er blitt satt i praksis og vi ser frem til å følge videre utvikling inn i 2024. NTE Elektro har sammen med resten av NTE en lang og stolt historie, og er en av Trøndelags mest spennende og attraktive arbeidsplasser. Målet vårt er å bli Midt-Norges *mest* attraktive arbeidsplass – et ambisiøst mål som vi skal nå ved å ha ansatte der alle føler seg trygge, verdsatte og inkluderte.