



Likestillingsredegjørelse

for Elektrogruppen 2023

 **Elektro**[®]
Trygghet i alle ledd

Vi jobber aktivt for likestilling og mot diskriminering på arbeidsplassen. Herunder på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og/eller kombinasjoner av disse grunnlagene.

Generell beskrivelse av vår virksomhet

Elektrogruppen er et tradisjonsrikt konsern med 15 datterselskaper og 720 ansatte. Morselskapet Elektro AS er lokalisert i Bodø og leverer konserntjenester som regnskap, lønn, faktura/inkasso, IKT, HMS/KS og HR til hovedtyngden av datterselskapene.

Konsernleder er både adm.direktør i Elektro AS og Elektro Bodø AS. De enkelte datterselskaper har sin egen daglig leder, og hvor morselskap utøver sitt eierskap og innflytelse gjennom styrerepresentasjon hvor morselskap har styreleder og nestleder, samt flertall i styret.

Konsernets selskaper opererer innenfor følgende kundegrupper og markeder i sine lokalmiljø:

- Privat
- Næring
- Industri
- Offentlig virksomhet (kommuner, fylke, stat, Forsvar)
- Havbruksnæringen
- Maritim virksomhet

Konsernet har i dag selskaper og virksomhet fra Vesterålen i nord til Trondheim og Hitra/Frøya i sør.

Forretningsområder for konsernet er:

- Elektroinstallasjon
- Telekommunikasjon
- Automasjon
- Alarm og Sikkerhet
- VVS / rørlegging
- Ventilasjon



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Redegjørelse del 1 dekker konsernets datterbedrifter med over 50 ansatte. For Elektrokonsernet gjelder dette Nordkontakt AS, Argon Elektro AS, Lofoten Elektro AS, Nilsson AS og Elektro Bodø AS angitt i tabell i figur 1 nedenfor. Analyse/kartlegging av lønnsnivå og eventuelle forskjeller mellom kvinner og menn gjøres ikke for 2023 ettersom kartlegging ble gjennomført for 2022. Kartlegging av lønnsnivå skal gjennomføres annethvert år og blir gjennomført neste gang for kartleggingen for 2024

Elektrogruppen har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn. Vi har nulltoleranse for diskriminering, uavhengig av om det gjelder egne medarbeidere eller i dialog med kunder, samarbeidspartnere og øvrige interessenter. Det skal ikke forekomme forskjellsbehandling grunnet kjønn i saker som for eksempel lønn, avansement, rekruttering med mer.

Elektrogruppen har i dag en kvinneandel i bedriftene som varierer fra 4 % til 13 % blant bedriftene i tabellen under. Det er ansatt noen flere kvinner sammenlignet med året før. Tilgangen på kvinnelig arbeidskraft i bransjen er fortsatt begrenset, dette viser seg særlig innenfor fagene elektro og rør.

Elektrogruppen har få midlertidig ansatte blant bedriftene i tabellen under. Deltidsstillinger benyttes i liten grad, og da kun etter arbeidstakers ønske. Både antall midlertidig ansatte og antall ansatte i deltidsstilling har gått ned sammenlignet med året før.

Elektrogruppen har kontinuerlig ansatte som er ute i foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig uttak av foreldrepermisjon er vist i tabellen under.

Bedrift	Kjønnsbalanse				Deltid			Midlertidig ansatte			Foreldrepermisjon gjennomsnitt uker	
	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinneandel	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinner	Menn
Elektro Bodø AS	9	143	152	6%	0	0	0	0	1	1	0	23
Lofoten Elektro AS	11	75	86	13%	1	2	2	0	0	0	30	17
Nordkontakt AS	4	87	91	4%	0	6	6	0	0	0	0	9
Argon Elektro AS	9	66	75	12%	0	0	0	0	0	0	0	0
Nilsson AS	5	48	53	9%	0	0	0	0	0	0	0	16



Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vi aksepterer ikke noen form for diskriminering av kollegaer eller andre som berøres av virksomheten vår. Diskriminering omfatter all forskjellsbehandling, utestenging eller forskjellsbehandling på grunnlag av rase, kjønn, alder, nedsatt funksjonsevne, seksuell legning, religion, politisk standpunkt, nasjonal eller etnisk opprinnelse eller andre forhold som medfører brudd på prinsippet om likebehandling.

Vi har ikke fått rapportert inn noen tilfeller av slik diskriminering i 2023 i de bedrifter som omfattes av redegjørelsen.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Vårt likestillingsarbeid er forankret i de etiske retningslinjene til Elektrogruppen, som ble styregodkjent i 2021, og styret tilslutter seg til den fremlagte likestillingsredegjørelsen og arbeidet som planlegges gjennomført i 2024. Gjennomgang og påfølgende signatur av redegjørelsen er en egen sak i styremøtet 18. mars 2024.

Etiske retningslinjer er tilgjengelig for alle ansatte via vårt KS- system og for alle på nettsiden vår.

Opplæring i etiske retningslinjer er lagd som et obligatorisk kurs i opplæringsplattformen Elektroakademiet. Alle ansatte må ta kurset om de etiske retningslinjene samt bekrefte at retningslinjene skal følges. Alle nyansatte får tildelt kurset om de etiske retningslinjene når de starter.

Prosedyre for styring av virksomhetsrisiko ble godkjent i konsernstyret i 2022. Risikostyring skal være en integrert del av alle våre forretningsaktiviteter. Formålet med prosedyren er en

systematisk tilnærming til å identifisere og arbeide med å minimere risikoer knyttet til hele vår virksomhet.

Vi vurderer årlig de lovpålagte risiko mht. trakassering, diskriminering, likestilling, anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter. I tillegg analyseres to risikokategorier årlig med påfølgende orientering av det totale risikobildet ovenfor konsernstyret. For året 2023 ble organisasjon og ansatte, samt prosjektplanlegging og gjennomføring risikovurdert iht. prosedyre.

Resultater fra risikovurderingen benyttes i konsernets strategi- og forretningsplanlegging. Herunder utarbeidelse av nøkkelindikatorer, mål og handlingsplaner. Den skal sikre at vi overholder lover og regler i tillegg til nødvendig ledelsesfokus på risikorelaterte spørsmål i konsernet.

Prosedyren er å anse som vår måte å overholde den lovpålagte fire-steps arbeidsmetoden for å sikre at vi jobber aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering i bedriftene.



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

Elektrogruppen jobber med overordnede retningslinjer og rutiner på konsernnivå. Risikovurdering gjøres hvert år både på konsernnivå og for hver enkelt bedrift. For hver enkelt bedrift følges arbeidet opp for å sikre likestilling og hindre diskriminering i styret, ledelsen, AMU og sammen med tillitsvalgte og verneombud.

For å avdekke eventuelle risiko for diskriminering, eller andre hindre for likestilling og mangfold i virksomhetene, ble det for konsernet gjennomført en større workshop med medarbeidere fra både inne- og uteapparat på tvers av bedrifter. Vi benyttet prosedyre for styring av virksomhetsrisiko aktivt i arbeidet, hvor samtlige risiko er dokumentert i et risikoregister. Hver enkelt risiko identifisert er verdisatt med sannsynlighet og konsekvens for at en hendelse inntreffer, forslag til risikoreduserende tiltak (med frist og ansvarlig) og en vurdering av restrisiko etter tiltak er iverksatt.

Kartleggingen i praksis:

- 7 deltakere
- 4 ulike selskaper innad i konsernet
- Deltakere: verneombud fra ulike selskaper, HR-leder, KS- og HMS leder, innkjøpsansvarlig og leder for strategi & forretningsutvikling

Rekruttering

Elektrogruppen anser mangfold som en styrke og vi ønsker å velge talenter fra hele befolkningen uavhengig av kjønn, alder, seksuell legning og kulturell og sosial bakgrunn.

Det har i flere år vært fokus på å rekruttere kvinnelige fagarbeidere og lærlinger, men det er fortsatt få kvinner som velger elektro-, ventilasjon-

og rør-fagene. Det oppleves som vanskelig å rekruttere de få kvinnene som har valgt denne yrkesretningen. I år som foregående år, tar vi grep i måten vi annonserer på for å trekke til oss et større mangfold.

Lønns- og arbeidsvilkår

Lønns- og arbeidsvilkår fastsettes gjennom retningslinjer og tariffavtaler i de ulike selskapene. Vi er opptatt av å gi kvinner og menn like muligheter for utvikling, lønn og karriere.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Elektrogruppen ønsker at alle i konsernet skal gis samme forutsetning for personlig og faglig utvikling.

Vi gjennomfører årlige medarbeidersamtaler for samtlige ledere og medarbeidere. Da kartlegges behov for kompetanse og videreutvikling for den enkelte. Medarbeidersamtaler og mål for gjennomføring av avtalt handlingsplan mellom ansatt og leder er en sentral nøkkelindikator i konsernets strategi for 2023/2024.

I en organisasjon i stadig utvikling er det vesentlig for oss å legge til rette for kompetanseheving og gi tilbud om etter- og videreutdanning for våre ansatte. I 2022 lanserte konsernet en felles opplæringsplattform som skal ivareta kompetanseutvikling for alle våre medarbeidere, på tvers av fag og profesjon. Den har fått navnet Elektroakademiet. Digitalt kurs om de etiske retningslinjene ligger her. Av de 150 kursene som ligger i Elektroakademiet er ca. 100 stk egenproduserte, slik at vi kan skreddersy opplæringsaktiviteter til konsernets behov.

Vi har jobbet aktivt med et skreddersydd prosjektlederprogram der vi har gjennomført tre kull

med prosjektlederprogram og det fjerde kullet gjennomføres i 2024. Det er gjennomført 3 kull med baskurs, og det fjerde kullet er berammet med oppstart mai 2024. Det er etablert salgskurs i ett opplæringsprogram med 6 moduler, og vi hadde første samling i vårt nyoppstartede lærlingenettverk høsten 2023.

Nytt av året 2024 er at vi gjennomfører også et lederprogram for våre daglige ledere og avdelingsledere. Totalt sett får vi derfor satt ned viktige ledelsesprinsipper og kunnskap med hva vi forventer av ledere på alle nivåer i konsernet. Relasjonsledelse, kultur, likhet, holdning og adferd er sentrale tema på alle nivå av utdanningen, og styrker de ansatte kompass i hverdagen, som er våre etiske retningslinjer.

Tilrettelegging eller mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Elektrogruppens bedrifter vurderer i hvert enkelt tilfelle ansattes behov for tilpasning av arbeidsgdagen, og det gis mulighet for hjemmekontor for kontoransatte der dette er formålstjenlig og praktisk mulig. Det gis anledning til å ta ut halve dager omsorgspermisjon i f.m. syke barn, for å unngå å bruke opp denne kvoten unødige fort. Julaften og nyttårsaften er fridager, som tilrettelegger for at man kan være mer sammen med sin familie i høytidene.

Elektrogruppen er opptatt av at de ansatte over tid skal ha en sunn balanse mellom jobb og fritid. Dette er også tema i våre lederprogrammer på alle nivå, og vårt nyetablerte lærlingenettverk. Jobben er bare én del av livet, og den må fungere sammen med resten, i alle livsfaser. Det tar Elektrogruppen på alvor, og vi skal legge til rette for å opprettholde denne balansen på en god måte. Det legges til rette for at alle ansatte i Elektrogruppen skal ha mulighet til å benytte seg av sine rettigheter til foreldrepermisjon.

Arbeidsmiljø - varslingsrutiner

Elektrogruppen har en egen varslingsrutine som er beskrevet i prosedyre for varsling av kritikkverdige forhold, herunder også forhold som gjelder diskriminering på arbeidsplassen. Prosedyren er tilgjengelig for alle ansatte via konsernets KS system. Gjennomgang av prosedyren for varsling gjennomføres som en del av kurset om de etiske retningslinjene.





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

Det er gjennomført en ny risikovurdering for å identifisere diskriminering og hindre for likestilling i januar 2024. Følgende har vært involvert i dette arbeidet:

- Direktør for strategi og forretningsutvikling
- HR-leder
- Innkjøpsansvarlig
- Kvalitets- og HMS-leder
- Verneombud i Elektro Bodø, Nilsson og Nordkontakt

Vi har følgende funn fra risikovurdering av diskriminering og likestilling

Alle risikoene med sannsynlighet og konsekvens er dokumentert i Elektrogruppens register for virksomhetsrisiko. De risikoene med størst sannsynlighet og konsekvens er ramset opp under. Alle disse er ikke høye og kritiske, og vi har ikke hatt noen alvorlige hendelser knyttet til likestilling og diskriminering.

De viktigste risikoene som skal følges opp framover er derfor lik det de har vært foregående år. Nedenfor er det detaljert hvilke risikoer som er ny av årets vurdering øverst.

Identifisert i årets workshop:

- Risiko for at personer med fysisk funksjonsnedsettelse ikke vurderes ved rekruttering. Dette kan medføre at vi går glipp av verdifull kompetanse i arbeidsmarkedet.
- Risiko for at personer med psykisk funksjonsnedsettelse ikke vurderes ved rekruttering. Dette kan medføre at vi går glipp av verdifull kompetanse i arbeidsmarkedet.
- Mangel på åpenhet og tillit og manglende tilbakemeldingskultur kan medføre at ansatte ikke melder ifra om kritikkverdige forhold. Dette kan medføre at det ikke blir meldt ifra om kritikkverdige forhold og bedriften ikke får mulighet til å gjøre noe med forholdet.
- Risiko for at yngre arbeidskraft kan favoriseres ifbm. rekruttering (fagarbeider).
- Risiko for at vi ikke får rekruttert kvinnelig ledere pga. underliggende krav til faglig bakgrunn.

Fra workshop 2022 og 2023:

- Det er for få kvinner som velger å utdanne seg innen våre fagområder. Elektrogruppen sliter derfor med å oppnå ønsket mangfold.
- Det kan være en risiko for at ledere ubevisst rekrutterer ansatte med lik bakgrunn som seg selv. Dette kan medføre at organisasjonen forblir homogent sammensatt (mannsdominert) og derav lite mangfoldig.
- Arbeidsklær og verktøy er lite tilpasset kvinner. Det finnes til eksempel ikke arbeidstøy for gravide. Risiko for at flere anlegg ikke er tilrettelagt med gode nok garderobeforhold for kvinner er avdekt i forbindelse med risikovurderingen og det er størst risiko på de mindre anleggene.
- Risiko for at brakkeforhold og fasiliteter kan være dårlig er avdekt spesielt på mindre anlegg og der det er uproffe byggherrer med hensyn på HMS.
- Det er en risiko for at søkere eller allerede ansatte som ikke kan norsk blir ekskludert/hemmet ettersom bedriftene har krav til norsk kunnskaper ved ansettelse. Videre er styrende dokumenter norskspråklige, og erfaringer fra anlegget tilsier at uønskede hendelser ofte kobles opp mot språkforståelse.

Dette kan bevisst eller ubevisst virke diskriminerende.

- Risiko for at kvinner og mennesker med ulik seksuell orientering, kjønnsidentitet og/eller kjønnsuttrykk blir utsatt for diskriminering på bakgrunn av språksjargong og en ellers tradisjonell og mannsdominert anleggskultur.
- Seksuell orientering og kjønnsidentitet kan medføre at jobbsøker ikke vurderes når vedkommende skal tenkt plasseres i et eksisterende arbeidsmiljø. Se ovenstående risiko.
- Risiko for at oppfølging av varsling tas tak i for sent slik at leder blir for sen med tiltak og oppfølging av forholdet. Dette kan medføre at det kritikkverdige forholdet varer lengre og ikke blir godt nok håndtert.



Handlingsplan for å fremme likestilling og hindre diskriminering

Gjennomførte aktiviteter og tiltak i 2023

Arbeidet i 2023 har dreid seg om å følge opp de tiltakene som ble prioritert i redegjørelsen for 2022. Status på gjennomføring av disse tiltakene er oppsummert videre her.

Gjennomføre medarbeiderundersøkelse i 2023, hvor bla. temaområdene likestilling, diskriminering og trakassering på arbeidsplassen skal innarbeides i undersøkelsen.

Det ble gjort en stor jobb i forkant med å lage spørsmålene i undersøkelsen og kvalitetssikre spørsmålene med tillitsvalgte og bedriftshelsetjenesten.

Medarbeiderundersøkelsen ble bygd opp rundt 9 kategorier og inneholdt totalt 56 spørsmål. Kategoriene som det ble spurt om i undersøkelsen er følgende:

- Tilfredshet
- Engasjement
- Integritet og etiske retningslinjer
- Karriere og utvikling
- Meg og min leder
- Samarbeid
- Samfunnsansvar, HMS og arbeidsmiljø
- Ytelse og prestasjon
- Merkevere

Undersøkelsen ble sendt ut til alle 16 datterbedriftene i konsernet som har ansatte tilknyttet bedriften. Totalt 693 ansatte fikk tilsendt undersøkelsen i februar med svarfrist 17. mars. For å ivareta personvernet, ble rapporter etterpå utarbeidet av ekstern konsulent for konsernet,

bedrifter og avdelinger. Rapporter ble kun utarbeidet dersom flere enn 5 ansatte hadde besvart i en avdeling. Rapporter ble ferdigstilt i april og distribuert til bedriftene 14. april.

Vi fikk en svarandel på 84 % med en høy grad av medarbeidertilfredshet på tvers av bedriftene.

Integritet og etiske retningslinjer var et eget hovedområde som de ansatte ble spurt om. De tre spørsmålene som ble scoret som tre på topp i konsernet var:

- Jeg tror bedriften vil iverksette tiltak (hvis det er berettiget) dersom en uetisk eller ulovlig handling ble rapportert.
- Jeg opplever at min leder gir meg handlingsrom og lar meg ta ansvar.
- Uetisk oppførsel tolereres ikke i min bedrift. Til eks. forskjellsbehandling, trakassering eller annen form for diskriminering.

Tre på topp spørsmålene over viser at ansatte opplever at uetisk oppførsel ikke tolereres i bedriften og at ansatte tror at bedriften vil iverksette tiltak dersom en uetisk eller ulovlig handling blir rapportert.

Hver bedrift har i etterkant av å ha mottatt rapport(er) fra medarbeiderundersøkelsen, jobbet gjennom året med å videreføre gode tilbakemeldinger fra de ansatte og gjennomføre tiltak på de områdene med dårligst tilbakemelding fra de ansatte. Dette forbedringsarbeidet har blitt tatt med i strategi og mål-arbeidet i bedriftene.

Ny medarbeiderundersøkelse gjennomføres i februar 2024 med de samme spørsmålene og da kan vi følge med på utviklingen og trender for medarbeidertilfredshet for integritet og etiske retningslinjer samt andre områder i undersøkelsen.

Karrieresider(web) oppdateres med bilder og innhold som setter fokus på mangfold.

Aksjonen er et kontinuerlig arbeid, og etter konsernet engasjerte en ekstern «markedsavdeling til leie» for hele konsernet har dette bedret seg veldig. Det ligger i vår kommunikasjon og kanalstrategi at de bilder og foto som tas til nyhetssaker og sosiale medier skal vise vårt mangfold i arbeidsstokken. Som et resultat av det viser nå hjemmeside og sosiale medier kvinner og ikke etnisk norske. Aksjonen videreføres også til neste år ettersom vi har noen strategiske bilder, bannere og deler av nettsiden som trenger en ny oppfriskning.

Supplere med engelskspråklig innhold på våre karriereside(web).

Et utvalg stillinger utlyses med engelskspråklig innhold. Bla annet har stillingene anleggs-elektriker og anleggsrørlegger engelsk mal i Jobbadmin. Et kurs i bærekraft planlagt for 2024 vil også bli tilgjengeliggjort på engelsk.

Karrieresidene er ikke oversatt til engelsk per i dag, da vurderingen har vært på å bygge om karrieresiden først på norsk, og så oversette. Aksjonen som videreføres blir derav oppdatering av karrieresider på web, og landingsside for lærlinger først og fremst.



Informasjon og dilemmatrening på ledernivå, med bakgrunn i etiske retningslinjer.

Det er gjennomført dilemmatrening for ledergruppa i Elektro Bodø med bakgrunn i de etiske retningslinjene i februar 2024. Dette medførte en god diskusjon i ledergruppa og flere etiske dilemma ble belyst. Denne dilemmatreningen gjør ledergruppa i bedre stand til å håndtere etiske dilemma når de oppstår.

Ny årlig risikovurdering med tanke på likestilling og diskriminering høsten 2023.

Ny årlig risikovurdering med tanke på likestilling og diskriminering ble gjennomført i januar 2024. det største risikoene er tatt med i oversikten lenger opp og de viktigste tiltakene for disse er tatt med i handlingsplanen for 2024.

Økt tilstedeværelse og mer egnet materiell til besøk på messer, seminarer og skoler hvor vi selger inn og fremhever fordelene i håndverkerfagene.

I 2023 deltok vi på utdanningsmesser i flere av regionene vi er representerte, og intensiverte arbeidet med å invitere skoleelever til bedrifts-presentasjoner. På et tidspunkt var det 3 presentasjoner på 14 dager, for å tiltrekke oss nye lærlinger.

Det er produsert video, bilde og presentasjonsmateriell som også er spredt til samtlige datterbedrifter for en mer enhetlig fremtoning og innsalg til kommende fagarbeidere.

Vi trekker frem at vi i perioden var gjesteforelesere i naturfag for VG1 Elektro og datateknologi, med teamet bærekraft. Dette kan leses mer om på i våre sosiale medier.

Mangfold, trakassering og diskriminering som tema på lærlingepoptaket og i nyoppstartet lærlingenettverk.

Elektrogruppen gjennomført sitt første



lærlingenettverk samling i november 2023 der ca. 80 lærlinger i ulike fag var samlet i to dager med både faglig og sosialt innhold. Samtlige lærlinger fra alle datterbedriftene våre var inviterte.

Det er vårt ansvar som lærlingebedrift å ta vare på lærlingene hos oss. Formålet var derfor å investere i deres kunnskap fra start, og gjennom å skape en arena for læring og erfarings-utveksling, styrke fremtiden for yrkesfagene. Ett, av mange viktige tema, på samlingen var etiske retningslinjer og felles verdier der Andreas Lillejord (adm.dirktør i Nilsson AS) holdt en presentasjon og deretter gjennomførte dilemmatrening sammen med lærlingene. Dette skapte engasjement blant lærlingene og vi håper at det vil bidra til at lærlingene har blitt bedre kjent med våre etiske retningslinjer, samt at det vil oppleves som trygt og si ifra om kritikkverdige forhold hvis det oppstår.

Mangfold, trakassering og diskriminering og basens rolle i arbeidet med dette som tema i Elektro Bodø AS og Nilsson AS sine bas-forum.

Elektro Bodø AS og Nilsson AS har begge bedriftene bas-forum der basene samles i møter

der ulike tema tas opp og erfaringer utveksles. Diskriminering og trakassering ble tatt opp som tema på de forum som ble gjennomført i bedriftene i løpet av første halvår 2023. Bas sin rolle med tanke på likestilling og diskriminering på anlegg og hvordan bas skal håndtere varsel/saker som oppstår på anlegget var et eget tema med påfølgende diskusjon.

I forhold til likestilling ble det tatt opp at bas har en viktig rolle i å følge at kvinner har ordentlige og egne garderobes på anlegg samt følge opp at kvinner på anlegget behandles på en god måte. Dette er innlemmet i våre rutiner og sjekklister som et resultat av diskusjonen.

I forhold til mobbing og trakassering ble det tatt opp at det er viktig at bas tar tak i saker umiddelbart når de oppstår på anlegget.

Værekraftssenteret til Kirkens Bymisjon i Bodø.

Elektro Bodø AS og Nilsson AS har deltatt med arbeidstimer, planlegging, installasjon og ombruksmateriell i byggingen av Værekraftssenteret til Kirkens Bymisjon i Bodø.

Planlagte aktiviteter og tiltak i 2024

- Gjennomføre medarbeiderundersøkelse i 2024, hvor temaområdene likestilling, diskriminering og trakassering på arbeidsplassen er inkludert på samme måte som for 2023. Dette vil gi et sammenligningsgrunnlag for å sikre at vi jobber riktig og målrettet med våre tiltak.
- Fornye våre karrieresider på nettside, med fokus på "storytelling" og et mer personlig preg på landingssiden. Den skal gi et bilde av mangfold, aksept, integritet, samarbeid og work-life-balance.
- Ny årlig risikovurdering med tanke på likestilling og diskriminering høsten 2024.
- Kartlegging av lønnsnivå for 2024 og analyse av om det er lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.
- Legge inn mal for annonser at vi skal fortelle at mangfold er viktig der vi oppfordrer kandidater med ulik bakgrunn om å søke ledige stillinger hos oss, f.eks. personer som har hull i CV, innvandrerbakgrunn eller nedsatt funksjonsevne.
- Vi skal involvere NAV i større grad i våre rekrutteringsprosesser. Vi skal være tydelige på at vi ønsker mangfold, og vil be NAV om å formidle kandidater med nedsatt funksjonsevne, hull i CV eller innvandrerbakgrunn til ledige stillinger hos oss.
- Kartlegge status på universell utforming hos bedriftene for å danne oss et bilde om utformingen er tilrettelagt for personer med nedsatt funksjonsevne.
- Mental helse og åpenhet skal gis særlig oppmerksomhet i 2024. Dette er forankret i lokale AMU i Elektro Bodø AS og Nilsson AS. Målet er å øke bevisstheten og kompetansen om mental helse blant alle ansatte. Det er laget en handlingsplan med ulike aktiviteter for året. Bedriftshelsetjenesten vil være faglig støtte i dette arbeidet.
- Gå inn som Værekraftspartner for tre år i Kirkens Bymisjon, med formål å støtte deres arbeid for et mer inkluderende og aksepterende samfunn med midler og kompetanse.
- Vurdere flaskeinnsamling for Kirkens Bymisjon på Energihuset i Bodø i regi av Elektro eller byggeier.
- Landingsside på web for lærlinger skal gis et ansiktsløft med fire korte og dynamiske videoer som fokuserer på mangfoldet av lærlinger i Elektrogruppen, som samtidig fremmer godt arbeidsmiljø, vår bredde og inkludering. Det skal være profesjonelt og et sosialt aspekt i videoene.





Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Vi har arbeidet jevnt og trutt med aktivitets- og redegjørelsesplikten og de tiltakene som ble satt på handlingsplanene for 2023.

Av gjennomførte tiltak i 2023, vil vi trekke fram implementeringen av medarbeiderundersøkelse i Elektrokonsernet med integritet og etiske retningslinjer som et eget hovedtema. Resultat fra den første medarbeiderundersøkelsen viser at de ansatte scorer konsernet høyt på dette viktige området. Det kan skyldes arbeidet som er gjennomført med etiske retningslinjer og obligatorisk opplæring for alle ansatte.

Det er lagt ned mye innsats i nyoppstartet lærlingenettverk i konsernet der første samling ble gjennomført i november 2023. Med gjennomgang av etiske retningslinjer, verdier og dilemma-trening på lærlingenettverket ønsker vi å styrke både kompetansen til lærlingen på dette temaet. De vil kjenne varslingsrutinene godt, og formålet med å varsle kritikkverdige forhold. Det tror og håper vi vil ufarliggjøre det å si ifra om kritikkverdige forhold.

Likestilling og trakassering er også tatt opp i bas-forum slik at basene blir mer bevisste i å følge med på likestilling og trakassering på anlegg slik at kritikkverdige forhold tas tak i så raskt som mulig.

For øvrig ser vi at vår styring av virksomhetsrisiko (og systematiske tilnærming) hjelper oss å løfte opp risiko-kategorier og fatte de riktige tiltakene. Dette har bidratt positivt også utenom de risikovurderinger som aktivitet- og redegjørelsen pålegger oss som bedrifter å gjennomføre. Fokus på risiko har gitt gode resultater, og bidrar til bevisstgjøring i tillegg til at det har en opplærende effekt.

Vi har fortsatt mye å jobbe med, men har forventninger til at videre arbeid med inkludering med tanke på mangfold i stillingsannonser, kartlegging av universell utforming og involvering av NAV i våre rekrutteringsprosesser som et mangfoldstiltak, vil bidra positivt.

I forbindelse med en intern revisjon av sykefraværsoppfølging i bedriftene, ga lederne uttrykk for at den mentale helsetilstanden blant ansatte synes å være i endring i negativ retning. Det kom fram at dette er vanskelig å håndtere for mange ledere. Forskning viser at angst og depresjon er blant de vanligste årsakene til sykefravær og det som fører til flest tapte arbeidsår i Norge. Vi har derfor satt mental helse og åpenhet på dagsorden i 2024 med mål om at arbeidsplassen skal øke sin evne til å ta vare på og legge til rette for at ansatte som har psykiske plager kan være på jobb.

Godkjent i konsernstyret:

Morten Støver
Styreleder

Einar Jørgensen
Styremedlem/adm. direktør

Håvar Jørgensen
Styremedlem

Amund Jenssen
Styremedlem

Harriet Havdal
Styremedlem

Mikael Meløysund
Styremedlem

Janne Olsen
Styremedlem

 **Elektro**[®]
Trygghet i alle ledd