

Eidsiva.

Mangfoldsrapport.

2024



Vårt arbeid for
mangfold og like
muligheter

Innhold

1. Vårt arbeid for mangfold og like muligheter	3
2. Kartlegging 2024	4
Kjønnsbalanse	4
Rekruttering	4
Turnover	4
Midlertidige ansatte	4
Deltid	5
Ufrivillig deltid	5
Foreldrepermisjon	6
Organisasjonsgrad	6
Alderssammensetning	6
3. Likestillingsredegjørelsen	7
Risikovurdering og identifiserte tiltak i Eidsiva-konsernet	11
Videre arbeid med likestilling, mangfold og inkludering i Eidsiva	11



1. Vårt arbeid for mangfold og like muligheter

Eidsiva er en arbeidsplass hvor vi bryr oss - om hverandre, om samfunnet og om fremtiden. Vi har ambisjoner om å være en av Norges mest attraktive arbeidsplasser og skal skape og opprettholde et sosialt bærekraftig arbeidsmiljø, som fremmer medarbeideres trivsel og tilhørighet. Vi ønsker å være en arbeidsplass som tar vare på og utvikler folk gjennom hele karrieren, og hvor alle føler seg inkludert og trygge uavhengig av hvem de er. Dette skjer blant annet gjennom vårt kontinuerlige arbeid med mangfold, likestilling og inkludering.

Mangfold, likestilling og inkludering er viktig for oss, og vi tror sterkt på at våre ulikheter gir oss flere perspektiver og styrker vårt fellesskap. Lykkes vi med dette står vi enda sterkere i møte med fremtidens utfordringer og vil også evne å øke vår innovasjonskraft.

I denne rapporten viser vi resultatene av Eidsivas arbeid med mangfold, likestilling og inkludering, samt fokusområder for å forhindre diskriminering. Dette er et langsiktig arbeid som har en naturlig og sentral plass i arbeidet med å nå målet om å være en av Norges mest attraktive arbeidsplasser.

Denne rapporten er utarbeidet i henhold til lovkravet i aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP). Rapporten er utarbeidet i samsvar med prinsippene og stegene myndighetene har lovbestemt, og med involvering av tillitsvalgte på de aktuelle områdene. Det er utarbeidet tilsvarende rapport for hvert av datterselskapene basert på oppsettet i denne rapporten. Tall i parentes angir tilsvarende verdier for 2023.

Hovedfunn

- o Kjønnsbalanse 23 (23) % kvinner, 77 (77) % menn
- o 35 (31) % av nytilsatte var kvinner
- o Det er ingen ansatte med ufrivillig deltidsstilling i konsernet

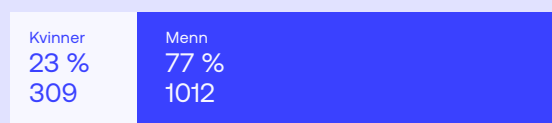
2. Kartlegging 2024

Kjønnsbalanse

For konsernet samlet er forholdet mellom kvinner og menn 23/77 (23/77) prosent. Kvinneandelen er uendret siden forrige ARP-rapportering i 2023, og har økt med ett prosentpoeng siden 2022. Andel kvinner i konsernledergruppen er 50 (44) prosent, og består av fire kvinner og fire menn. Undersøkelser viser at vår bransje tradisjonelt har en lav kvinneandel, og at det er få kvinnelige søkere til våre tradisjonelle fagområder. Eidsiva jobber systematisk med å øke kvinneandelen i konsernet bl.a. gjennom vårt arbeid med arbeidsgiverprofilering og rekruttering.

Vises som prosent og antall kvinner og menn i graf til høyre.

● Kvinner ● Menn

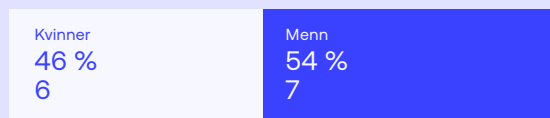


Midlertidige ansatte

Utbredelse av midlertidige arbeidsforhold i Eidsiva-konsernet utgjør 1 (1) prosent av den totale arbeidsstokken. Konsernet har etablerte rutiner for periodiske drøftinger med tillitsvalgte om bruk av midlertidige stillinger, deltid og innleie. Rekruttering og faste ansettelser skal lede til reduksjon i bruken av midlertidig arbeidskraft.

Vises som prosent og antall kvinner og menn som har midlertidig ansettelse. Dataene er illustrert i grafen til høyre.

● Kvinner ● Menn



Deltid

I Eidsiva har vi en heltidskultur, og vi legger til rette for at ansatte har hele stillinger. Det er 3,9 (3,8) prosent av de ansatte i konsernet som har deltidsstilling. Alle deltidsstillinger er opprettet med utgangspunkt i tilpasninger til den ansattes forhold, eksempelvis delvis uførhet, delvis alderspensjon eller arbeidsmarkedstiltak. Tilretteleggingen er en del av en helhetlig livsfasetilpasning av arbeidsplassen.

Vises som prosent og antall kvinner og menn som jobber deltid. Dataene er illustrert i grafen til høyre.

● Kvinner ● Menn



Rekruttering

Gjennom året fikk vi 150 (141) nye medarbeidere på tvers av alle virksomhetsområdene fordelt på 52 (44) kvinner og 98 (97) menn. Andel kvinnelige søkere på utlyste stillinger i 2024 var ca. 29 (27) prosent. I 2024 var 35 (31) prosent av nyansatte kvinner. Kvinneandelen for nytilsatte er fire prosentpoeng høyere i 2024 enn i 2023. Dette viser at på tross av at det er relativt få kvinnelige søkere til våre ledige stillinger, evner konsernet å ansette flere kvinner enn hva søkermassen skulle tilsi.

Turnover

I 2024 var total turnover for hele konsernet 7,6 (6,6) prosent. Turnover blant kvinner var 10,9 (8,1) prosent, mens den blant menn var på 6,6 (6,1) prosent. I turnover tallet inkluderes alle faste ansatte som har sluttet i et selskap uavhengig årsak. Liten utskifting i arbeidsstokken påvirker utviklingstakten i kjønnsbalansen.



Foreldrepermisjon

I Eidsiva-konsernet ønsker vi å motivere til at begge foreldre benytter seg av foreldrepermisjon. Ansatte har rett til full lønn og full opptjening av feriepenger under foreldrepermisjon, og full lønn ved omsorgspermisjon. Ansatte i foreldrepermisjon skal ha normal lønnsutvikling. Det gjennomsnittlige uttaket av foreldrepermisjon i 2024 blant kvinner og menn er henholdsvis 27 (15) og 13 (9) uker. Dette er kun medregnet den del av permisjonen som ble avvirket i kalenderåret 2024, og tar ikke hensyn til permisjon avvirket over årsskiftene. I 2024 tok kvinner i Eidsiva i gjennomsnitt ut 14 (6) uker lengre foreldrepermisjon enn det menn gjorde.

Det gjennomsnittlige uttaket av foreldrepermisjon totalt blant kvinner og menn, sett opp mot ansatte som har avsluttet sin permisjonstid i 2024, er for kvinner 38 uker, og for menn 14 uker. Av ansatte som avsluttet fødselspermisjon i løpet 2024 vendte 93,8 (93,3) prosent tilbake til arbeid etter endt permisjon. Etter endt permisjon var 85,7 (100) prosent av kvinnene og 96,2 (92) prosent av mennene fortsatt ansatt. Eidsiva legger til rette for at våre ansatte kan ta ut så mye foreldrepermisjon som de ønsker innenfor tildelt kvote. Vi har tro på at ved å gi gode betingelser for foreldrepermisjon legger vi til rette for en god livsfasetilpasning og en likestilt hverdag.

Organisasjonsgrad

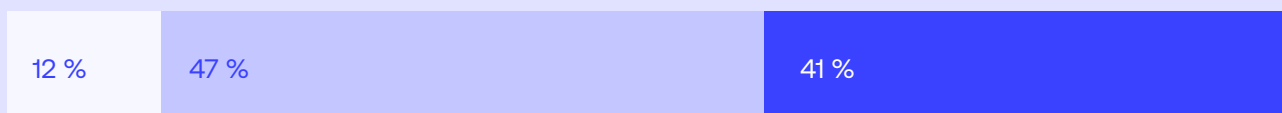
Totalt er 72 (71) prosent av de ansatte fagorganisert, fordelt med 56 prosent for kvinner og 77 prosent for menn.

Alderssammensetning

Alderssammensetningen i konsernet er forholdsvis jevnt fordelt. 47 (45) prosent av ansatte er mellom 30–50 år, 41 (42) prosent er over 50 år og 12 (13) prosent er under 30 år. Av andelen i intervallet over 50 år er 16,1 (15,4) prosent eller 214 (198) medarbeider 60 år eller eldre. Gjennomsnittsalder for kvinner ansatt i konsernet er 43 (43) år, og for menn er den 46 (46) år. I konsernledergruppen er 62,5 (78) prosent i aldersgruppen 40 til 49 år, og 37,5 (22) prosent i aldersgruppen 50 til 59 år.

Alderssammensetningen i konsernet vises som prosent i graf under.

● Under 30 år ● 30–50 år ● Over 50 år



3. Likestillingsredegjørelsen

I Eidsiva-konsernet jobber det per 31.12.2024 1321 ansatte (1288,5 årsverk), fordelt på fire virksomhetsområder og ett morselskap.

Konsernet har som mål å ha et sosialt bærekraftig arbeidsmiljø hvor medarbeidere har like muligheter, opplever inkludering og tilhørighet uavhengig av faktorer som blant annet kjønn, etnisitet, alder, legning, kjønnsuttrykk, funksjonsgrad og omsorgsoppgaver. I arbeidet med mangfold, likestilling og inkludering drar vi nytte av styrken i å være et stort konsern, og legger til rette for læring og samarbeid på tvers i konsernet for å nå målene våre.

Arbeidet med å motvirke diskriminering, øke likestilling og mangfold styres av bl.a. konsernets rammeverk for Etske regler og Etikklakaten, Konsernpolicy HR, instruks for styrets kompensasjons- og lederutviklingsutvalg i Eidsiva Energi AS, samt operative retningslinjer som beskrevet i konsernets personalhåndbok. I Eidsiva skal alle medarbeidere oppleve å bli sett for den de er, og at de får både utviklende og stimulerende muligheter. Alle ansatte i Eidsiva har ansvar for og skal bidra til et sosialt bærekraftig arbeidsmiljø, som etterlever verdiene åpen, skikkelig og djerv, og vi skal respektere og verdsette hverandres meninger og ulike perspektiver. Eidsiva skal ivareta ansatte gjennom hele yrkeskarrieren, og sikre kompetanseutvikling og tilrettelegging i livets faser.

Eidsiva-konsernet har jobbet strukturert med likestillings- og mangfoldsarbeidet gjennom 2024. Arbeidet har vært forankret i konsernledelsen, rapportert til konsernstyret og koordinert gjennom konsernets forum for inkluderende arbeidsliv (IA-forum), hvor det er avholdt tre møter gjennom året. IA-forum består av representanter fra ver-netjenesten, tillitsvalgte, HMS og virksomhetsområdene.

Gjennomførte aktiviteter i 2024

I løpet av 2024 har det blitt gjennomført en rekke tiltak og aktiviteter på konsern- og selskapsnivå, for å sikre kontinuerlig og godt arbeid med likestilling, mangfold og inkludering. Tiltakene er i hovedsak knyttet til områdene

arbeidsgiverprofilering, rekruttering, leder- og medarbeiderutvikling, samt arbeidsmiljø og bevisstgjøring.

Arbeidsgiverprofilering

Arbeidet med arbeidsgiverprofilering i 2024 har vært bevisst og strukturert. Vi har vært til stede på relevante fysiske arenaer, hvor konsernets mangfold er representert gjennom kompetanse, roller, kjønn og alder. Vi har blant annet vært tilstede ved flere ungdomskoler, videregående skoler, samt høyskoler og universiteter. I 2024 var vi med på 11 ulike karrieredager, og vi har holdt fire bedriftspresentasjoner. Vi har samarbeidet med initiativer som Girl Tech Fest og ADA-nettverket, samt økt vår tilstedeværelse på digitale plattformer med kampanjer for å vise frem våre ansatte og hvordan det er å jobbe hos oss. I utvalget av arenaer, har vi vært bevisste på budskap og hatt fokus på å få frem at vi er en arbeidsplass som ser verdien av mangfold.

Rekruttering

Bevisst og ubevisst diskriminering i forbindelse med rekruttering kan forebygges med struktur som legger til rette for likebehandling. For å redusere sannsynlighet for opplevd diskriminering i våre rekrutteringsprosesser, samt øke mangfoldet av søkere til våre utlyste stillinger, har vi gjennomført flere tiltak i 2024. Vi har blant annet skiftet ut vårt rekrutteringssystem som gir oss mer data og innsikt, støtte til å tilnærme oss prosesser på en mer objektiv måte, samt er mer brukervennlig for søkere. Vi har opprettet felles malverk og retningslinjer for gjennomføring av intervjuer og vurdering av kandidater. Vi har gått bort fra det tradisjonelle søknadsbrevet, for å senke terskelen for å søke jobb. Nå ber vi søkere kun besvare to målrettede spørsmål knyttet til rollen. Vi har oppdatert bildebank med bilder av ansatte, som i større grad representerer bredden i konsernets mangfold. Vi har også etablert en gruppe for alle ansatte på vår interne samhandlingskanal, Workplace, som heter «Muligheter på tvers». Her skal alle utlyste stillinger deles, med intensjon om å sikre at alle medarbeidere er kjent med potensielle nye karrieremuligheter.

Leder- og medarbeiderutvikling

I Eidsiva-konsernet skal alle medarbeidere oppleve å ha muligheten til å utvikle seg gjennom hele karriereløpet. Våre ledere og medarbeidere skal ha jevnlig dialog om temaer knyttet faglig og personlig utvikling. Hyppighet og prosess for dette varierer fra selskap til selskap, men som en del av strategien til Eidsiva-konsernet skal alle ansatte ha en mål- og utviklingsplan. I ambisjonen om å sikre at alle medarbeidere kan utvikle seg har vi i 2024 etablert det vi kaller for Digital læring til alle i konsernet. Dette handler bl.a. om å tilgjengeliggjøre gode digitale læringsverktøy for ledere og medarbeidere og kunne tilby innhold av høy kvalitet fra relevante samarbeidspartnere.

Bevisstgjøring, tilrettelegging og arbeidsmiljø

I 2024 har vi også hatt fokus på å løfte organisasjonens kompetanse og modenhet innen mangfoldsområdet, både for ledere og ansatte. Vi har blant annet utviklet og implementert en ledertrening med fokus på bevissthet i rekrutteringsprosesser. Vi har også arrangert et internt hackathon med en tverrfaglig deltakergruppe, hvor tema var «Hva kan Eidsiva gjøre for å øke medarbeideres og lederes bevissthet og kunnskap omkring tema mangfold og inkludering? Innsikt, innspill og konkrete løsningsforslag som kom ut fra hackathon tas med i konsernets videre arbeid med mangfold, inkludering og likestilling.

For å få mer innsikt rundt medarbeideres opplevelse av om Eidsiva har et mangfoldig arbeidsmiljø, samt i hvilken grad medarbeidere opplever å bli verdsatt, likestilt og inkludert, har vi i 2024 etablert en egen mangfold- og inkluderingsindeks. Denne målingen inngår i konsernets organisasjonsmåling, som gjennomføres to ganger i året. Resultatet fra første måling var på 4,2 (på en skala fra 1-5), med noen variasjoner innenfor de ulike påstandene.

Målingen gir alle medarbeidere og konsernet som helhet muligheten til å gi direkte tilbakemelding på sin opplevelse, samt til å følge utviklingen i arbeidet med området. Videre kan vi bearbeide denne dataen til innsikt og gjøre nødvendige justeringer. Konsernet har satt målingen som en KPI fra og med 2025, hvor måltallet for 2025 er en skåre på 4,3.

Mangfold og inkludering

4,2/5,0



- «Arbeidsplassen min har fokus på verdien av en mangfoldig arbeidsstyrke.»
- «Jeg opplever ikke diskriminering på min arbeidsplass.»
- «Jeg føler meg verdsatt som person på arbeidsplassen min.»
- «På arbeidsplassen min blir en akseptert for den en er, uavhengig av bakgrunn.»
- «På arbeidsplassen min har alle like muligheter, uavhengig av bakgrunn.»

For å tilrettelegge for familiesituasjon og skape fleksibilitet for ansatte med barn i skolealder har Eidsiva arrangert Mini-Gnist som er en «SFO for barn av ansatte» i vinter og sommerferien i 2024. Barn av ansatte fra 6 til 12 år har fått anledning til å delta på Mini-Gnist som ble arrangert på Hamar og i Oslo.

Konsernet har markert flere sentrale merkedager, som blant annet Kvinnedagen, Pride, og Verdensdagen for Psykisk helse. I tillegg har vi under HMS-uka hatt fokus på temaene «Jeg bryr meg», og «AKAN», som begge handler om inkludering og anerkjennelse av kolleger. Intensjon er å bidra til at alle medarbeidere blir mer bevisst på egne og kollegaers atferd for å oppnå en tryggere, triveligere og med dette en mer helsefremmende arbeidshverdag. Eidsiva har også flere sosiale arenaer, blant annet bedrifts-idrettslag med en rekke aktiviteter tilgjengelig for alle ansatte, og Young Ones som har gjennomført jevnlig arrangementer, hvor alle under 35 år er inkludert i et sosialt og faglig nettverk.

Etiske regler

Konsernets etiske regler ble revidert og oppdatert i 2024. Med et klart etisk kompass er det enklere for medarbeidere å ta gode beslutninger og levere samfunnsoppdraget åpent og ansvarlig. Etikken er også viktig for å skape et positivt arbeidsmiljø, sørge for rettferdig behandling og forebygge konflikter. Hver enkelt ansatt har både ansvar for og mulighet til å bygge en kultur der det åpent diskuteres vanskelige situasjoner og dilemmaer, og der Eidsivas verdier alltid holdes høyt.

Lederprinsipper

I 2024 har konsernets lederprinsipper blitt evaluert gjennom en prosess som har involvert selskapenes ledergrupper og konsernledelsen. Konsernet har etablert nye felles lederprinsipper som understøtter verdigrunnlaget og konsernets strategiske retning. Lederprinsippene er som følger:

- Nysgjerrig – En nysgjerrig leder balanserer ambisiøs utvikling og effektiv kjernevirksomhet. Er til stede og utforsker perspektiver.

- Handlekraftig – En handlekraftig leder er resultatorientert og tydelig i sin ledelse. Gir og tar ansvar.
- Engasjert – En engasjert leder er synlig og støttende og både utfordrer og utvikler. Står frem som en rollemodell.

Strukturelt er arbeidet med likestilling og mangfold forankret med både ledelsen og tillitsvalgte i konsernet. Arbeidet med den lovbestemte fire-trinns-metoden er gjennomført sammen med blant annet tillitsvalgte og vernetjenesten i konsernets IA-forum. Her er stillingsinndeling, risikovurdering, tiltaksarbeid og vurderinger av arbeidet utført.

I konsernets policyer, regelverk og rutiner er grunnlaget for arbeidet godt forankret. Aktiv bruk av konsernets verdier åpen, skikkelig og djerv, samt prinsipper for god ledelse er medvirkende til god etterlevelse. Bærekraft har stort fokus i konsernet og det har vært en bevisst holdning for å modne organisasjonen på likestillings- og mangfoldsområdet

Vurdering av resultatene av tiltakene gjennomført i 2024

Konsernets ARP-rapport og plan for mangfoldsarbeid behandles i konsernets kompensasjons- og lederutviklingsutvalg. Konsernets mangfoldsplan er et strategisk arbeidsdokument, behandlet i utvalget sammen med en presentasjon av konsernets pågående tiltak for å øke og ivareta mangfoldet og for å hindre diskriminering. Konsernet vurderer de gjennomførte tiltakene å ha god effekt, samtidig som vi ser at arbeidet tar tid.

Eidsiva-konsernets arbeid med å hindre diskriminering

Konsernet gjennomfører årlig kartlegging og vurderinger rundt risikofaktorer knyttet til likestilling og diskriminering. Diskrimineringsgrunnlagene som vurderes er: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, og kombinasjoner av disse grunnlagene.

I 2024 har vi undersøkt og kartlagt en rekke områder, som vi har kategorisert innenfor tre hovedgrupper; tiltrekke, utvikle og ivareta og beholde. Kartleggingen er gjennomført i samarbeid med vernetjenesten, tillitsvalgte og representanter for virksomhetsområdene.

Områder undersøkt og kartlagt i 2024		
Tiltrekke	Utvikle	Ivareta og beholde
<ul style="list-style-type: none"> Arbeidsgiverprofilering Rekruttering 	<ul style="list-style-type: none"> Faglig og personlig utvikling Forfremmelse og karriereutvikling 	<ul style="list-style-type: none"> Arbeidsmiljø Lønn og arbeidsvilkår Deltid og midlertidighet Tilrettelegging Foreldrepermisjon Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv Seksuell trakassering og kjønnsbasert vold
<p>Diskrimineringsgrunnlag: Kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder.</p>		

*Minimumskravet i henhold til myndighetenes veiledning er: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. I tillegg skal vi jobbe for å hindre seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Risikovurdering og identifiserte tiltak i Eidsiva-konsernet

Eidsiva skal oppleves som en attraktiv arbeidsplass for alle eksisterende og potensielle fremtidige medarbeidere, uavhengig diskrimineringsgrunnlag. Konsernet har godt etablerte policyer, retningslinjer og prosesser, som hver for seg og sammen skal bidra til å redusere risiko for diskriminering og hindre for likestilling. I et stort konsern som Eidsiva, vil det dog alltid være risiko for tilfeller av diskriminering, trakassering og uakseptabel atferd.

Risikovurderingen foretas i konsernets IA-forum hvor det er representanter fra alle virksomhetsområdene og tillitsvalgte. Risikofaktorene som trekkes frem peker på forhold som er begrensende for å øke mangfoldet, samt for å ivareta og utnytte potensialet i det eksisterende mangfoldet i konsernet. Resultatet av risikovurderingen er også grunnlag for videre definerte tiltak knyttet til konsernets arbeid med likestilling, mangfold og inkludering.

Det ble i 2024 ikke avdekket noen konkrete tilfeller av diskriminering i konsernet. Vi har imidlertid identifisert flere områder vi ønsker å være ekstra oppmerksomme på, og vil ivareta tiltak både på konsern- og selskapsnivå for å ivareta i 2025.

På tross av en standardisert rekrutteringsprosess, med bruk av validerte og etablerte metoder og verktøy, er det fortsatt en risiko for at vi kan ubevisst diskriminere under utvelgelse og ved ansettelse. I tiden fremover er det derfor viktig å jobbe videre med å øke intern kunnskap om ubevisst diskriminering, og sikre objektivitet i våre tilnærminger når vi jobber med rekruttering og internmobilitet. I 2025 skal vi blant annet ha ekstra fokus på å forbedre innholdet og effekten av våre stillingsannonser og bevisstgjøring hos ledere.

I Eidsiva skal alle medarbeidere oppleve å ha muligheter til å utvikle seg gjennom hele yrkeskarrieren. Alle medarbeidere skal oppleve å ha en leder som ser og støtter dem, og de skal ha jevnlig dialog rundt muligheter for læring og utvikling. I medarbeideroppfølging innebærer tydelige forventninger til ledere når det kommer til hyppighet for gjennomføring, og innhold i mål- og utviklingssamtalene leder og medarbeider har. Gjennomføringsgraden av samtalene er målsatt på selskapsnivå og det følges opp

jevnlig. Det er sentralt at ledere har god kompetanse i og gode verktøy for å gjennomføre mål- og utviklingssamtaler av høy kvalitet. Medarbeiders opplevelse måles i organisasjonsmålingen. En strukturert leder- og medarbeiderutviklingsprosess, som også tydeliggjør muligheter for opplæring, kompetanseutvikling og karriere, er et viktig satsningsområde for konsernet. For å sikre gjennomføring av mål- og utviklingssamtaler vil mulighet for systemstøtte for dokumentasjon av selve samtalen utforskes i 2025.

Konsernet måler regelmessig jobbengasjement, gjennom organisasjonsmålinger, for å få større innsikt og kunnskap om hvordan medarbeidere opplever arbeidsplassen og arbeidshverdagen. Resultatene for 2024 er gjennomgående gode, men med noen variasjoner, som kan tyde på at det finnes steder i konsernet hvor det er miljøer med potensielt høyere risiko for diskriminering eller opplevd hindre for likestilling. Konsernet skal derfor jobbe videre med systematisk oppfølging inn mot dette området for å ivareta og forsterke arbeidsmiljøet og jobbengasjementet.

Konsernets HR-policy setter rammene for lønnsfastsettelse i konsernet. Eidsiva skal tilby konkurransedyktig vilkår og betingelser, men skal ikke være lønnsledende i de arbeidsmarkedene vi opererer i. Lønn skal stå i forhold til det markedet stillingen opererer i, samt stillingens ansvars- og arbeidsområde, krav til kompetansenivå og erfaring. Lønnsutviklingen skal i tillegg til ovennevnte stillings- og kvalifikasjonskriterier stå i forhold til kompetanse, erfaring og prestasjon. For å sikre objektiv lønnsfastsettelse, gjøres alle vurderinger anonymt opp mot en ekstern benchmark med utgangspunkt i rollens ansvarsområde og krav til problemløsning og kompetanse.

Videre arbeid med likestilling, mangfold og inkludering i Eidsiva

I 2030 har Eidsiva-konsernet som mål å være en av Norges mest attraktive arbeidsplasser. Å ha et bevisst og målrettet arbeid med likestilling, mangfold og inkludering vil støtte opp under dette målbildet. Med utgangspunkt i vår bærekraftsplan, mangfoldsplan og mangfolds- og inkluderingsindeks vil vi i 2025 fortsette arbeidet med å utvikle konsernets arbeid med likestilling, mangfold og inkludering. Arbeidet innebærer involvering, bidrag og engasjement fra hele organisasjonen.

Eidsiva.

Postboks 4100
2307 Hamar

eidsiva.no