



**Skagerak
Energi**

Skagerak Energi

**Arbeid for mangfold
og like muligheter 2024**

Tilstand for kjønnslikestilling

Konsernet hadde 745 fast ansatte som utgjorde 730 årsverk ved inngangen til 2025. Midlertidig ansatte og lærlinger kommer i tillegg, og er inkludert i tabellen under.

	31.12.2024		31.12.2023	
Selskap	Antall ansatte	Årsverk	Antall ansatte	Årsverk
Lede AS	421	402	396	379
Skagerak Kraft AS	162	154	168	156
Skagerak Energi AS	163	157	163	156
Skagerak Varme AS	20	20	15	15
Skagerak Energipartner AS	1	1	0	0
Skagerak Energitjenester AS	13	13	10	10
Skagerak Utvikling AS	3	3	0	0
Skagerak Mobil Energi AS	2	2		
Where20 AS	3	3		
Sum	788	755	752	716

Skagerak Energi er opptatt av å gi alle like muligheter for ansettelse, kompetanseutvikling, avansement og øvrige arbeidsvilkår uavhengig av kjønn, etnisk bakgrunn, seksuell legning, funksjonsevne og sosial og kulturell bakgrunn. Norsk er konsernets arbeidsspråk, noe som kan utgjøre en barriere for utenlandske jobbsøkere og begrense like muligheter.

Kjønnsbalansen er god i de tradisjonelle fagområdene for kvinner, som internservice og økonomi og administrasjon, men lav i øvrige fagdisipliner. Samtidig er unge kvinner underrepresentert i konsernet. Konsernet arbeider

måltrettet for å tiltrekke, rekruttere og utvikle flere unge kvinner særlig innen tekniske og operative fag der kjønnsbalansen er skjev. Dette gjøres blant annet gjennom samarbeid med utdanningsinstitusjoner, synliggjøring av kvinnelige rollemodeller og tiltak som bidrar til å skape et inkluderende og attraktivt arbeidsmiljø for alle.

Kjønnsbalansen totalt i virksomheten

Av konsernets 788 ansatte er 208 kvinner, en andel på 26,5 %. Konsernet har 84 ledere med en kvinneandel på 21 % som er på

linje med fjoråret. Konsernledelsen består av 7 menn og 2 kvinner. Konsernstyret har 9 medlemmer, hvorav 4 er kvinner.

Midlertidig ansatte

Skagerak har få midlertidig ansatte. Av selskapets 13 midlertidige ansatte er 69 prosent kvinner. Nær halvparten av de midlertidige ansatte er studenter som ønsker relevant praksis som et ledd i utdannelsen, og arbeider litt ved siden av studiene.



Ansatte i deltidsstillinger

Av Skageraks 788 ansatte er 66 ansatt i deltidsstillinger. Av disse er 45 prosent kvinner.

Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon

4,8 % av kvinner og 3,3 % av menn tok ut foreldrepermisjon i 2024. I snitt tok kvinner ut 10 uker og menn ut 12 uker, men dette gjenspeiler ikke den totale lengden på permisjonen, siden denne ofte strekker seg ut over årsskiftet.

Kjønnsbalanse

	Rapport erings enhet	2024		2023		2022	
	%	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Totalt antall ansatte	%	26,5	73,5	27,5	72,5	27,0	73,0
Ledende stillinger	%	21,0	79,0	21,0	79,0	22,0	78,0
Konsernledelse	%	22,2	77,8	22,2	77,8	12,5	87,5
Styret	%	44,4	55,6	44,4	55,6	44,4	55,6
Deltidsansatte	%	3,8	4,6	9,4	2,2	4,1	5,8
Midlertidig ansatte	%	1,1	0,5	0,9	0,4	0,9	1,4
Foreldrepermisjon gjennomsnitt	Uker	10 uker	12 uker	20 uker	12 uker	10 uker	10 uker



Av konsernets 788 ansatte er 208 kvinner, en andel på 26,5 %

Likelønn

Lønnssystemet i Skagerak Energi inkluderer objektive kriterier for lønnsinnplassering og -regulering, og er iverksatt på tvers av virksomheten. Hver stilling vurderes etter objektive kriterier, som vektlegger hva stillingen innebærer av ansvar, kompleksitet og kompetansebehov.

Den enkelte medarbeiders rolle, kompetanse, erfaringsnivå, innsats og prestasjoner avgjør den enkeltes lønnsnivå.

Lønnsinnplassering ved tiltredelse er basert på stillingsvurdering. Lønn justeres gjennom årlige lønnsforhandlinger. Alle medarbeidere og ledere er del av det samme prestasjonsvurderingssystemet. Prestasjonsnivå fastsettes på grunnlag av leveranse i henhold til avtalte mål og etterlevelse av medarbeiderprinsippene. Prestasjonsnivå har en direkte påvirkning på lønnsregulering av den enkelte medarbeider.

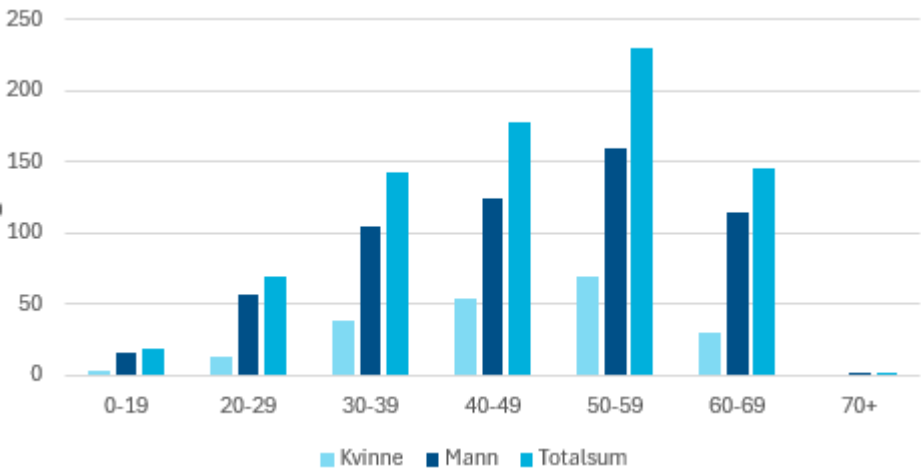
Tabellen viser stillingsgrupper hvor det er 5 eller flere av hvert kjønn og gjennomsnittlig lønnsnivå i prosent for kvinner og menn sammenlignet mot totalt gjennomsnitt for ulike stillingsgrupper. De forskjellene som eksisterer på lønnsnivå er vurdert å være et resultat av variasjoner i utdanning, erfaringer, prestasjoner, innsats og rolle i konsernet – og ikke et spørsmål om kjønn, etnisk bakgrunn eller andre diskriminerende kriterier.

I Skagerak Energi handler mangfold om å verdsette alle aspekter ved det å være menneske.

Stilling	Kvinne (%)	Mann (%)
Seksjonsleder	97	101
Avdelingsleder	100	100
Teamleder	100	100
Overingeniør	99	100
Senioringeniør	98	100
Fagingeniør	100	100
Fagleder	100	99
Fagspesialist	95	102
Fagkonsulent	100	99
Konsulent	100	100

Lønnsforskjellen totalt i virksomheten viser at kvinner tjener 96 % av hva menn tjener i konsernet.

Alders- og kjønnsfordeling 2024



Ansatte som jobber ufrivillig deltid

Selskapet har som hovedregel at alle ansettes i heltidsstilling. Vi har hovedsakelig deltidsstillinger som er knyttet til uttak av gradert AFP, AAP (arbeidsavklaringspenger), gradert uførepensjon, eller ønsker opp mot konsernets livsfasepolitikk. Det blir også lagt til rette for at ansatte med nedsatt funksjonsevne kan arbeide i redusert stilling. Det gjennomføres årlige møter med de tillitsvalgte hvor det drøftes bruk av deltid i konsernet.

Definisjon av ulike stillingsnivåer

Alle stillinger i Skagerak er vurdert og vektet med HAY-metodikk, og er innplassert i et stillingsnivå som beskriver ”tyngden” av stillingen. Metoden er med på å sikre en kjønnsnøytral kartlegging av stillinger av lik verdi. Bruk av metoden er beskrevet i lederhåndboken som er tilgjengelig for alle ansatte. Metoden skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi. I forbindelse med de årlige lønnsforhandlingene blir det gjort analyser som viser forholdet mellom stillingsnivå og lønn opp mot tilgjengelig statistikk. Dette blir også drøftet med de tillitsvalgte i forbindelse med lønnsforhandlingene.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Skagerak Energi jobber systematisk med å tiltrekke, beholde og utvikle kompetente medarbeidere relatert til framtidig behov, og gjennomfører ulike tiltak innenfor medarbeider- og lederutvikling. Skagerak har gjennom året flere interne forfremmelser og intern mobilitet. Stillingsene utlyses internt så alle har like muligheter for å søke. Vurderinger blir gjort på lik linje med andre rekrutteringer. Det er lagt til rette for fleksibel arbeidstid og hjemmekontor der det er mulig i forhold til arbeid, hvilket gir kvinner og menn gode muligheter til å kombinere arbeid og familieliv i livets ulike faser.

I Skagerak Energi har vi medarbeider- og lederprinsipper som beskriver holdninger og atferd som speiler verdiene våre: Kompetent – Ansvarlig – Nyskapende.

Systematisk arbeid over tid, med tiltak basert på resultatene fra medarbeiderundersøkelsene og utvikling og oppfølging av medarbeidere, antas å bidra til å bygge en robust og tillitsbasert organisasjon. Det vises ved et høyt engasjement i medarbeiderundersøkelsene i konsernet.

Rekruttering

I 2024 kom det inn 55 nye fast ansatte medarbeidere, tilsvarende cirka 7 % av arbeidsstokken. I samme periode har 14 personer fratrådt med pensjon, med en gjennomsnittlig alder på 65 år.

Med høy rekrutteringsaktivitet er merkevarebygging av Skagerak Energi AS som arbeidsplass (employer branding) en prioritert aktivitet for å tiltrekke riktig kompetanse. Sommerprosjektet for masterstudenter, som ble gjennomført for femte gang i 2024, er et eksempel på et slikt strategisk tiltak.

Den pågående omstillingen i energibransjen krever omstilling i arbeidsmetodikk og arbeidskultur. Gjennom kompetansestrategien settes retning og tyngde innenfor det strukturerte arbeidet med kompetanse, slik at konsernet i framtiden vil unngå parallelle opplæringsløp, utdaterte og lite relevante opplæringsmetoder og tema.

Det er stort fokus på inntak av lærlinger og traineer, og vi ser på dette som et viktig innsatsområde i arbeidet med våre rekrutteringsaktiviteter.

Ved utgangen av 2024 har konsernet totalt 27 lærlinger fordelt på 19 i Lede AS (energimontørfaget), 6 i Skagerak Kraft (energioperatørfaget) og 2 i morselskapet (IKT-faget). Konsernet har hatt totalt fem traineer i 2024, samt 15 studenter som har hatt praksis ved siden av studiene.

Vi jobber for en inkluderende og lærende organisasjon som løpende videreutvikler evner og kultur for å nå målene våre.

Varsling av kritikkverdige forhold

Skagerak Energis konsernprinsipper og etiske retningslinjer omhandler ikke-diskriminering, toleranse og likebehandling og det arbeides fortløpende med tiltak for bevisstgjøring i Skagerak-konsernet. Alle retningslinjer og prosedyrer er forankret hos ledelsen og er drøftet med de tillitsvalgte. Gjennom konsernets avvikssystem vil eventuelle brudd på våre interne retningslinjer identifiseres og følges opp gjennom tiltak.

Skagerak har også tydelige rutiner for varsling, som kan benyttes ved brudd på de etiske retningslinjene, herunder bestemmelsene om ikke-diskriminering, toleranse og likebehandling.



For at Skagerak-konsernet skal operere i tråd med egne verdier og retningslinjer, er vi avhengige av at ansatte sier fra når noe ikke er som det skal.

Informasjon om kritikkverdige forhold gjør at vi kan forbedre oss. Det er viktig både for selskapet og for samfunnet vi er en del av.

Skagerak-konsernet skal ha en lav terskel for varsling. Alle ansatte og innleide arbeidstakere som har grunn til å tro at det foreligger kritikkverdige forhold i virksomheten, oppfordres til å varsle om dette. Det er også lagt til rette for varsling fra tredjepart.

I Skagerak-konsernet har vi flere alternativer for at ansatte skal kunne varsle. Dette er nærmere beskrevet gjennom Skageraks varslingsplakat.

Vi behandler også varsler fra eksterne personer som jobber for eller med Skagerak-konsernet.

Mangfold og inkludering

I 2024 har det vært jobbet aktivt med mangfold og inkludering. Bedriften har et godt og formalisert samarbeid med tillitsvalgte og har også en godt utbygd vernetjeneste.

Arbeidet har blant annet omfattet forankring av hva mangfold og inkludering betyr i Skagerak. Tiltaksplan for hvordan organisasjonen skal jobbe med dette er besluttet. Tiltaksplanen består både av konkrete tiltak og mål. Vi har gjennomført et kompetanseløft på mangfold. Alle ansatte har gjennomført e-læringskurs i mangfold og inkludering. I tillegg er det to obligatoriske e-læringskurs i mangfoldsledelse for alle ledere.

I Skagerak Energi handler mangfold og inkludering om at vi verdsetter alle aspekter ved det å være menneske og at vi skal sikre likeverd og rettferdig behandling

av alle. Vi skal ha et inkluderende arbeidsmiljø der vi verdsetter våre ulikheter og heier fram den enkelte superkrefter. Det være seg ulikhet innen alder, etnisitet, kjønn, kompetanse, kulturell bakgrunn, funksjonsevne, erfaring, seksuell orientering, livssyn og politisk overbevisning.

Skagerak skal være en attraktiv arbeidsplass gjennom et inkluderende og mangfoldig arbeidsmiljø hvor ansatte opplever trygghet til å være seg selv. Økt mangfold vil gi oss bredere perspektiver, gjøre oss sterkere rustet til å møte utfordringer og øke innovasjonskraften. Skagerak vil også være en aktiv bidragsyter for å inkludere og hindre utenforskap. Å gi muligheter til folk som står utenfor arbeidslivet er et viktig element i virksomhetens sosiale ansvar. Konsernet stiller praksisplasser til disposisjon for eksterne som har behov for arbeidstrening eller utprøving av arbeidsevne. Gjennom 2024 hatt to personer på arbeidstreningstiltak gjennom NAV.

Andre tiltak:

- Bevisst fokus på mangfold i rekruttering av lærlinger
- Konsernfelles mål om 30 prosent kvinneandel i ledelse og konsernets ansatte innen 2030.
- Analyser av språket i stillings- og annonsene (maskuline, feminine vs nøytrale ord)
- Analyse av kjønnsbalansen i søkermassen til de forskjellige ledige stillingene
- Skagerak er representert i styret i kvinnenettverket «Kraftkvinnene»
- Synliggjøring av våre dyktige kvinner i interne og eksterne fora
- Sørge for at sommerprosjektet representerer mangfold
- Tilbud om språk- og arbeidstrening gjennom Nav

- Årlig anonym medarbeiderundersøkelse og undersøkelse i forbindelse med mål- og utviklingssamtalen

Årsaker og risiko:

- Tradisjonelt mannsdominert bransje.
- Konsernet har norsk som arbeidsspråk, noe som kan være et hinder for en mangfoldig arbeidsplass, særlig for utenlandske jobbsøkere.

Forventinger til arbeidet fremover:

- Kontinuitet i arbeidet med målrettede tiltak innen rekruttering av kvinner til Skagerak.
- Oppfølging og sikre kontinuerlig læring på mangfold og inkludering.
- Arbeide med åpenhetskultur og sikre at varslingsrutiner er kjent. Informasjon og øvelser på varsling.
- Arbeide med forberedelser og eventuelle tilpasninger til Likelønnsdirektivet.

I Skagerak Energi handler mangfold og inkludering om at vi verdsetter alle aspekter ved det å være menneske og at vi skal sikre likeverd og rettferdig behandling av alle