Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP)

Redegjørelse for likestilling og arbeidet mot diskriminering

Rapporteringsår 2025

Skjæveland Gruppen AS

Utarbeidet i september 2026

Behandlet av styret: **12. oktober 2026**

Penneo document key: KHD3A-86LYU-OW7A0-7HWI7-7MPLU-I5MAB



Om redegjørelsen

Skjæveland Gruppen AS arbeider aktivt, målrettet og systematisk for å fremme likestilling og forebygge diskriminering. Denne redegjørelsen beskriver den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i 2025 og virksomhetens arbeid med aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) etter likestillings- og diskrimineringsloven §§ 26 og 26 a.

Redegjørelsen bygger på personal- og lønnsdata for 2025, personalhåndboken, virksomhetens rollekort, informasjon om interne rutiner og en risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS) gjennomført 11. september 2026. Daglig leder, ledelsen, KHMS, arbeidsmiljøutvalget (AMU) og tillitsvalgte har medvirket i arbeidet. MerkeKraft AS har bistått med faglig støtte og prosessledelse.

Personal- og lønnsstatistikken gjelder kartleggingsåret 2025. Kartleggingen og de påfølgende vurderingene ble gjennomført i 2026. ROS-analysen tok også hensyn til deltakernes erfaringer og utviklingen i virksomheten i 2026. Handlingsplanen gjelder perioden 2026 til 2027.

Arbeidet omfatter rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging, muligheten til å kombinere arbeid og familieliv og forebygging av trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Risiko knyttet til diskrimineringsgrunnlagene som omfattes av aktivitetsplikten, og kombinasjoner av disse, er vurdert på tvers av områdene.

Prinsipper og forankring

Skjæveland Gruppens visjon er å være en aktiv bidragsyter til framtidens løsninger for produkt og miljø.

Virksomhetens verdier er:

- **Utfordre** gjennom stadig å søke forbedringer
- **Involvere** gjennom å ta og gi ansvar
- **Engasjere** gjennom handling
- **Levere** som avtalt

Verdiene gir retning for arbeidet med likestilling og mangfold. Gjennom ARP-arbeidet undersøker vi egen praksis, involverer ledelsen og ansatterepresentanter og følger opp forbedringsområder med konkrete tiltak, ansvar og frister.

Personalhåndboken forankrer virksomhetens prinsipper om å fremme likestilling, hindre diskriminering og forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Skjæveland Gruppen har nulltoleranse for diskriminering. Prinsippene skal ligge til grunn for personalrutiner og den daglige oppfølgingen av ansatte.

Personvern

Den offentlige redegjørelsen ivaretar de ansattes personvern. Personlige årsaker til deltid, individuelle personalsaker og opplysninger som kan avsløre enkeltpersoners lønn, publiseres ikke. I kartleggingen for 2025 inngår bare tre kvinner, fordelt på tre stillingsgrupper. Gjennomsnitts- og medianlønn for kvinner i disse gruppene vil derfor vise den enkelte kvinnens lønn. Lønnsforskjellene omtales i stedet med ord.

Penneo document key: KHD3A-86LYU-OW7A0-7HWI7-7MPLU-I5MAB

Del 1 Tilstanden for kjønnslikestilling

Kartleggingen for 2025 omfatter 74 ansatte, hvorav tre kvinner og 71 menn. Kvinneandelen var 4,1 prosent.

Tema i 2025	Kvinner	Menn
Ansatte totalt	3	71
Deltidsansatte	0	3
Midlertidig ansatte	0	0
Ufrivillig deltid	0	0
Ansatte som tok foreldrepermisjon	0	3
Gjennomsnittlig foreldrepermisjon	Ingen uttak	Om lag 9,9 uker
Fastlønn	3	21
Timelønn	0	50

Deltid og foreldrepermisjon

Tre menn arbeidet deltid. Etter opplysningene som ble lagt frem, var deltidsarbeidet frivillig, og det ble ikke identifisert ufrivillig deltid. Ingen kvinner arbeidet deltid.

Tre menn tok foreldrepermisjon i 2025. Det samlede registrerte uttaket tilsvarte om lag 29,8 heltidsuker, beregnet med en arbeidsuke på 37,5 timer. Gjennomsnittet blant mennene som tok foreldrepermisjon, var om lag 9,9 uker. Uttaket omfattet både hele permisjonsdager og gradert permisjon. Ingen kvinner tok foreldrepermisjon i kartleggingsåret.

Kjønnsfordeling i stillingsgruppene

Tabellen viser kjønnsfordelingen i de seks stillingsgruppene som er brukt i lønnskartleggingen. Grunnlaget for inndelingen beskrives på neste side**.** Kvinnene var representert i strategisk ledelse, operativ ledelse og rådgivning, koordinering og planlegging.

Stillingsgruppe	Kvinner	Menn
G1 Strategisk ledelse	1	5
G2 Operativ ledelse med personalansvar	1	4
G3 Senior fag-, prosjekt- og analyseroller	0	3
G4 Rådgivning, koordinering og planlegging	1	14
G5 Spesialisert operativt fagarbeid	0	7
G6 Operativt fagarbeid	0	38
Totalt	3	71

Penneo document key: KHD3A-86LYU-OW7A0-7HWI7-7MPLU-I5MAB

Lønnskartlegging og vurdering av forskjeller

Grunnlag og metode

Lønnskartleggingen omfatter alle 74 ansatte og inkluderer de ansattes grunnlønn, tillegg, overtidsbetaling og skattepliktige naturalytelser. Stillingene er samlet i seks grupper med utgangspunkt i arbeid av lik verdi.

Inndelingen bygger på Skjæveland Gruppens rollekort, som beskriver stillingens formål, arbeidsoppgaver, ansvar og krav til kvalifikasjoner og kompetanse. Med utgangspunkt i disse beskrivelsene er det gjort en helhetsvurdering av nødvendig kompetanse, ansvar, fysisk eller psykisk anstrengelse og arbeidsforhold.

Det ble gjennomført individuelle møter med relevante ledere for å få mer innsikt i arbeidsoppgaver, ansvar og kompetansekrav og utdype informasjonen i rollekortene. Forslaget til stillingsgrupper ble deretter gjennomgått med KHMS, AMU og tillitsvalgte. Alle innspill ble innarbeidet, og modellen tilpasset virksomhetens funksjoner.

Stillinger kan være av lik verdi selv om titler og oppgaver er forskjellige. Inndelingen innebærer ikke at alle ansatte i samme gruppe skal ha samme lønn. Relevante individuelle forhold må vurderes når lønnsforskjeller undersøkes.

Hovedfunn

For virksomheten samlet var kvinnenes gjennomsnittlige grunnlønn, medianlønn og samlede lønn høyere enn mennenes. Resultatet påvirkes av at bare tre kvinner inngår i kartleggingen, og av hvilke stillingsgrupper kvinner og menn arbeider i. Det samlede resultatet gir derfor ikke alene et dekkende bilde av lønnsforholdene i sammenlignbare stillinger.

Den gruppevise kartleggingen viste et mer sammensatt bilde. I G1 var kvinnens grunnlønn lavere enn mennenes gjennomsnitt, men høyere enn medianen. Samlet lønn var lavere enn mennenes gjennomsnitt. I G2 var kvinnens grunnlønn høyere enn mennenes gjennomsnitt og median, mens samlet lønn var omtrent på samme nivå. I G4 var kvinnens grunnlønn lavere enn mennenes gjennomsnitt og noe lavere enn medianen. Samlet lønn var lavere enn mennenes gjennomsnitt.

Ledelsen har gjennomgått forskjellene opp mot stillingsinnhold, ansvar, kompetanse, erfaring, ansiennitet, fagbrev, lønnsform og individuelle tillegg. På bakgrunn av tilgjengelige data og gjennomgangen ga kartleggingen ikke grunnlag for å konkludere med lønnsdiskriminering. Det lave antallet kvinner begrenser muligheten for generelle konklusjoner. De enkelte lønnsforskjellene skal fortsatt vurderes og dokumenteres konfidensielt, og følges opp dersom vurderingene viser behov for tiltak.

Lønnsform og personalgoder

I 2025 hadde tre kvinner og 21 menn fastlønn, mens 50 menn hadde timelønn. Ingen kvinner hadde timelønn eller mottok overtidsbetaling. Overtidsbetaling var i hovedsak knyttet til timelønnede menn i operative stillinger. Elektronisk kommunikasjon som skattepliktig naturalytelse ble gitt til tre kvinner og 33 menn. Fire menn hadde firmabil. Det ble ikke utbetalt bonus eller provisjon til noen ansatte.

Lønnsfastsettelse og lønnsutvikling

Produksjonsavdelingen benytter en lønnsmatrise hvor lønnsnivået bygger på dokumentert kompetanse, fagbrev, ansiennitet, rollejustering og individuell vurdering fra leder. Ansatte kan bevege seg oppover i matrisen etter hvert som de opparbeider seg kompetanse eller tar relevant fagbrev. Ved overgang mellom ulike deler av produksjonen beholder den ansatte fagbrevstillegg som allerede er opptjent.

Penneo document key: KHD3A-86LYU-OW7A0-7HWI7-7MPLU-I5MAB

Matrisen gjør grunnlaget for lønnsfastsettelse og lønnsutvikling tydeligere og mer etterprøvbart. Tilbakemeldingene fra ansatte og tillitsvalgte er at modellen er transparent og lett å forstå.

Produksjonsavdelingen er den eneste delen av virksomheten som har en slik dokumentert modell. Kartleggingen viser behov for å tydeliggjøre og dokumentere lønnskriteriene også i øvrige avdelinger. Dette følges opp i handlingsplanen, sammen med informasjon om lønnssamtaler og kriterier for personalgoder.

Del 2 Slik gjennomførte vi arbeidet

Organisering og medvirkning

Daglig leder har det overordnede ansvaret for ARP-arbeidet. Ledelsen, KHMS, AMU og tillitsvalgte har bidratt med kunnskap om virksomhetens praksis og erfaringer fra arbeidsmiljøet. MerkeKraft AS har ledet prosessen og bistått med faglige vurderinger.

Arbeidet startet med å samle stillingene i grupper med utgangspunkt i arbeid av lik verdi. Grupperingen bygget på rollekortene og individuelle møter med relevante ledere. Forslaget ble gjennomgått med KHMS, AMU og tillitsvalgte, og alle innspill ble innarbeidet før lønnsanalysen ble gjennomført.

Deretter ble personal- og lønnsdata for 2025 analysert, inkludert stillingsprosenter, permisjoner og personalgoder. Personalhåndboken og annen intern dokumentasjon ble gjennomgått for å undersøke virksomhetens rutiner og kriterier. Møter med ledere og ansatterepresentanter ga ytterligere innsikt i hvordan rutinene praktiseres.

I ROS-gjennomgangen 11. september 2026 vurderte deltakerne risikoer, hindre og mulige årsaker innen rekruttering, lønn og arbeidsvilkår, forfremmelse og kompetanseutvikling, tilrettelegging, muligheten til å kombinere arbeid og familieliv samt forebygging av trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Vurderingene omfattet diskrimineringsgrunnlagene som inngår i aktivitetsplikten, og kombinasjoner av disse.

Fra kartlegging til oppfølging

Arbeidet følger fire trinn: undersøke risiko og hindre, analysere årsaker, iverksette tiltak og vurdere resultater. Deltakerne gjennomgikk dokumenterte rutiner og delte erfaringer med hvordan de praktiseres. Der informasjonen var utilstrekkelig, ble behov for nærmere undersøkelser synliggjort. Vurderingene skiller mellom konkrete funn, mulige risikoer og forbedringsmuligheter.

På bakgrunn av funnene er det utarbeidet en handlingsplan med fire prioriterte aktiviteter for perioden 2026 til 2027. Aktivitetene omfatter tiltak innen de områdene kartleggingen har vist behov for å følge opp. Planen beskriver mål, tiltak, ansvar, frister og evaluering. At et område inngår i planen, betyr ikke nødvendigvis at diskriminering har funnet sted. Tiltakene skal blant annet bidra til tydeligere rutiner og mer enhetlig praksis, slik at ansatte får likeverdige muligheter.

Hovedfunn og vurderinger

Rekruttering og kjønnsbalanse

Skjæveland Gruppen hadde tre kvinnelige ansatte i 2025. På tidspunktet for ROS-gjennomgangen hadde antallet økt til seks. Virksomheten hadde også ansatt sin første kvinne i produksjonsavdelingen, med ekstra oppfølging for å sikre god introduksjon og inkludering. Utviklingen er positiv, samtidig som kvinneandelen fortsatt er lav.

Penneo document key: KHD3A-86LYU-OW7A0-7HWI7-7MPLU-I5MAB

Deltakerne opplyste at virksomheten mottar flest kvinnelige søkere til administrative stillinger, mens svært få kvinner søker produksjonsstillinger. Rekrutteringen har vært håndtert av den enkelte leder. Kartleggingen viser behov for en mer enhetlig praksis med tydelige vurderingskriterier og systematiske data om kjønnsfordelingen gjennom rekrutteringsprosessen. God mottakelse og inkludering er også viktig for å beholde kvinner som ansettes.

Kartleggingen ga ikke grunnlag for å konkludere med diskriminering i rekrutteringsprosessene. Hovedutfordringen er å oppnå bedre kjønnsbalanse og nå et bredere søkergrunnlag. Uten målrettet oppfølging vurderes sannsynligheten for at kvinneandelen forblir lav som høy. Dette kan begrense tilgangen til kvalifiserte kandidater og mulighetene for større mangfold.

Lønn og arbeidsvilkår

Produksjonsavdelingens lønnsmatrise gir tydelige kriterier for lønnsfastsettelse og lønnsutvikling og er et positivt eksempel på en strukturert og etterprøvbar praksis. I øvrige avdelinger mangler tilsvarende skriftlige kriterier. Dette kan gjøre vurderingene mer personavhengige og vanskeligere å forstå og etterprøve.

Ansatte kan be om individuell lønnssamtale, men muligheten er ikke omtalt i personalhåndboken. Kjennskap til ordningen og eget initiativ kan derfor påvirke hvem som tar opp spørsmål om egen lønnsutvikling. Den generelle årlige reguleringen gir samme prosentvise økning, men utjevner ikke i seg selv eksisterende lønnsforskjeller. Individuelle forskjeller og betydningen av markedshensyn må derfor vurderes og dokumenteres i den ordinære lønnsoppfølgingen.

Det ble heller ikke lagt frem skriftlige kriterier for tildeling av firmabil og elektronisk kommunikasjon. Kartleggingen viser behov for å dokumentere hvilke roller, arbeidsoppgaver og tjenstlige behov som ligger til grunn for tildelingen.

Kartleggingen og ledelsens gjennomgang ga ikke grunnlag for å konkludere med lønnsdiskriminering. Det ble heller ikke identifisert konkrete risikoer knyttet til kjønnsforskjeller i tilgangen til overtidsbetaling eller avspasering, eller til ufrivillig deltid. Hovedbehovet er tydeligere dokumentasjon og mer enhetlig praksis, slik at lønnsvurderinger og tildeling av personalgoder bygger på saklige og etterprøvbare kriterier.

Forfremmelse og kompetanseutvikling

Skjæveland Gruppen dekker nødvendig sertifisert opplæring og arbeider med å identifisere ansatte til kompetansekurs. Produksjonsavdelingens lønnsmatrise gir en tydelig sammenheng mellom kompetanse, relevante fagbrev og lønnsutvikling.

Muligheter for nye oppgaver, mer ansvar og kompetanseutvikling bygger i stor grad på den enkelte ansattes initiativ og lederens vurdering. Manglende felles kriterier, systematiske medarbeidersamtaler og samlet oversikt over kompetansetiltak kan gjøre mulighetene personavhengige. Ansatte som i mindre grad synliggjør egne ønsker, kan dermed bli oversett.

Kartleggingen viser behov for individuell oppfølging og tydeligere informasjon om kostnadsdekning og øvrige vilkår for fagbrev og kompetansetiltak. Virksomheten har heller ingen aktiv lærlingordning. En slik ordning kan gi tilgang til relevant fagkompetanse og et bredere rekrutteringsgrunnlag, men forutsetningene må undersøkes før etablering.

Det ble ikke identifisert konkrete tilfeller av diskriminering ved forfremmelse eller tildeling av utviklingsmuligheter. Hovedbehovet er mer systematiske og dokumenterte prosesser som gir ansatte tydelige og likeverdige muligheter for utvikling.

Penneo document key: KHD3A-86LYU-OW7A0-7HWI7-7MPLU-I5MAB

Tilrettelegging

Skjæveland Gruppen har dokumenterte ordninger for individuell tilrettelegging i personalhåndboken. Alle ansatte har tilgang til håndboken og kan melde behov til nærmeste leder. Deltakerne i ROS-gjennomgangen beskrev virksomheten som fleksibel og løsningsorientert. Det ble ikke opplyst om konkrete tilfeller hvor ansatte hadde fått avslag på nødvendig tilrettelegging.

Arbeidsgiver dekker nødvendig arbeidsklær, arbeidsutstyr og verneutstyr, blant annet vernesko, databriller og vernebriller med styrke. Personalhåndboken beskriver også fremgangsmåten ved behov for tilrettelegging under graviditet, med vurdering av tilpassede arbeidsoppgaver eller omplassering dersom arbeidet kan innebære risiko.

Ved Fabrikkveien finnes det ikke egen garderobe for kvinner. Ledelsen har opplyst at en egnet garderobeløsning skal etableres ved behov, og at forholdet ikke skal hindre ansettelse av kvinner.

Opplysningene fra gjennomgangen tyder på at dagens tilretteleggingspraksis fungerer etter hensikten. Dagens ordninger videreføres, og tilgjengeligheten i lokaler, arbeidsstasjoner og digitale løsninger følges opp gjennom det ordinære HMS-arbeidet.

Arbeid og familieliv

Skjæveland Gruppen har permisjonsordninger som er beskrevet i personalhåndboken og tilgjengelige for alle ansatte. Både kvinner og menn benyttet ordningene i 2025, og tre mannlige ansatte tok foreldrepermisjon. Under ROS-gjennomgangen ble det opplyst at søknader stort sett blir innvilget, og at virksomheten forsøker å finne individuelle løsninger ved behov knyttet til familieliv og omsorgsoppgaver.

Tidlig oppstart og behov for fysisk tilstedeværelse i produksjonen kan begrense fleksibiliteten i enkelte funksjoner. Ved kort varsel har det i noen tilfeller ikke vært mulig å innvilge ønsket tidspunkt eller tilpasning av hensyn til bemanningen og driften. Det ble ikke identifisert at disse rammene praktiseres ulikt på grunn av kjønn eller omsorgsoppgaver.

Det ble opplyst at ansatte kommer tilbake til samme jobb etter permisjon og omfattes av ordinære lønnsjusteringer. Det ble ikke identifisert konkrete tilfeller hvor permisjon eller omsorgsoppgaver hadde ført til negative konsekvenser for stilling, lønnsutvikling eller utviklingsmuligheter.

Risikoen for forskjellsbehandling vurderes som lav. Virksomheten viderefører dagens permisjonsordninger og dialogen mellom ansatte og nærmeste leder, med vekt på planlegging og individuelle løsninger.

Trakassering og inkludering

Personalhåndboken beskriver nulltoleranse for diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Virksomheten har dokumenterte varslingsrutiner med flere varslingsveier, også mulighet for anonym varsling gjennom avvikssystemet TQM. Rutinen beskriver ansvar for oppfølging og vern mot negative konsekvenser for den som varsler. Det ble ikke identifisert konkrete pågående forhold knyttet til trakassering, seksuell trakassering eller kjønnsbasert vold. Opplysningene fra gjennomgangen viser at ledelsen følger opp uakseptabel atferd når den blir kjent.

Virksomhetens språklige og kulturelle mangfold er en ressurs. Samtidig viste gjennomgangen at språkbarrierer, interne grupperinger og ulik introduksjon av nyansatte kan påvirke tilhørighet og samarbeid. Kartleggingen viser behov for å avklare når et felles arbeidsspråk er nødvendig for sikkerhet, samarbeid og inkludering, og for å styrke felles introduksjon og møteplasser på tvers av avdelingene.

Penneo document key: KHD3A-86LYU-OW7A0-7HWI7-7MPLU-I5MAB

Etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene ble vurdert på tvers av personalområdene. Tilgjengelig informasjon ga ikke grunnlag for å identifisere særskilte diskrimineringsrisikoer på disse grunnlagene. Språkbarrierer og interne grupperinger følges likevel opp som en mulig risiko for utenforskap og misforståelser. Virksomheten følger områdene videre gjennom medarbeiderundersøkelser, medarbeidersamtaler, varslingssystemet og dialog med AMU og tillitsvalgte. Personvern ivaretas i oppfølgingen.

Handlingsplan for ARP 2026 – 2027

Handlingsplanen bygger på kartleggingen av arbeidsstyrken og lønnsforholdene i 2025 samt ROS-gjennomgangen i 2026. Planen samler fire prioriterte aktiviteter som skal styrke virksomhetens rutiner, dokumentasjon og arbeid for likeverdige muligheter. Aktivitetene dekker hvert sitt prioriterte område og presenteres i egne tabeller nedenfor, med mål, tiltak, ansvar, frister og evaluering.

Daglig leder har det overordnede ansvaret, og HR koordinerer oppfølgingen i samarbeid med ledelsen, KHMS, AMU og tillitsvalgte.

Aktivitet 1: Rekruttering og kvinneandel

Mål	Prioriterte områder	Tiltak	Ønsket resultat
Bredere søkergrunnlag, færre unødvendige barrierer i rekrutteringen og økt kvinneandel over tid. Rekrutteringen skal bygge på tydelige, relevante og dokumenterte kvalifikasjonskrav.	• Økt kvinneandel i hele virksomheten • Felles og dokumentert rekrutteringspraksis på tvers av avdelingene	• Etablere felles, dokumentert rekrutteringspraksis med tydelige vurderingskriterier • Gjennomgå stillingsannonser, kvalifikasjonskrav og rekrutteringskanaler • Vurdere kvinnelige rollemodeller, basert på frivillighet • Videreføre god mottakelse og oppfølging av kvinner som ansettes, særlig i produksjonen • Avklare rammene for lovlig positiv særbehandling og hvordan vurderingene dokumenteres	• Økt kvinneandel over tid og et bredere søkergrunnlag • Felles, dokumentert rekrutteringspraksis med tydelige og relevante vurderingskriterier • Mer enhetlig og inkluderende onboarding av nyansatte • Avklarte vilkår for eventuell positiv særbehandling **Evaluering:** Vurderes årlig ut fra utviklingen i kvinneandelen

Frister	
Mars 2027	Felles og dokumentert rekrutteringspraksis er tatt i bruk
April 2027	Stillingsannonser, kvalifikasjonskrav og kanaler gjennomgås før nye stillinger lyses ut
Desember 2026	Vurdere bruk av kvinnelige ansatte som rollemodeller (nettsider, stillingsannonser og øvrig kommunikasjon).
Mars 2027	Rutine for inkluderende onboarding og oppfølging er utarbeidet og tas i bruk ved nye ansettelser
Juni 2027	Vilkårene for positiv særbehandling er avklart, før eventuell bruk

Ansvar	
HR og ansettende ledere	Rekrutteringen
Ledelsen, linjeledere AMU tillitsvalgte	Mottakelse og inkludering

MerkeKraft

SKJÆVELAND GRUPPEN

Penneo document key: KHD3A-86LYU-OW7A0-7HWI7-7MPLU-I5MAB

Aktivitet 2: Lønn, tillegg og personalgoder

Mål	Prioriterte områder	Tiltak	Ønsket resultat
Lønn, tillegg og personalgoder skal bygge på tydelige, saklige og dokumenterte kriterier. Lønnsforskjeller som ikke kan forklares, skal følges opp.	• Tydelige og dokumenterte kriterier for lønnsfastsettelse og lønnsutvikling i hele virksomheten • Tydelig informasjon om muligheten til å be om lønnssamtale • Systematisk oppfølging av lønnsforskjeller og lønnsutviklingen i markedet • Dokumenterte kriterier for firmabil, elektronisk kommunikasjon og andre personalgoder	• Ferdigstille rollekortene og bruke dem som ett av grunnlagene for lønnsvurderingene • Dokumentere og kommunisere kriterier for fastsettelse og regulering av lønn i alle avdelinger • Oppdatere personalhåndboken med hvordan ansatte kan be om lønnssamtale, og hvem de skal kontakte • Følge opp dokumenterte lønnsforskjeller i de ordinære lønnsvurderingene og gjennomføre full lønnskartlegging annethvert år som del av ARP-arbeidet • Følge lønnsutviklingen i relevante deler av arbeidsmarkedet og dokumentere hvordan markedsforhold inngår i lønnsvurderingene • Utarbeide og dokumentere arbeidsrelaterte kriterier for firmabil, elektronisk kommunikasjon og andre personalgoder	• Ingen uforklarte lønnsforskjeller • Tydelig og etterprøvbar praksis for lønn, tillegg og personalgoder • Konkurransedyktige lønnsbetingelser for relevant kompetanse **Evaluering:** Gjennom den årlige lønnsoppfølgingen og neste fullstendige lønnskartlegging, basert på data for 2027

Frister	
Før lønnsoppgjøret 2027	Rollekort, lønnskriterier og kriterier for personalgoder er ferdigstilt
Før lønnsoppgjøret 2027	Informasjon om lønnssamtaler er tatt inn i personalhåndboken
Lønnsoppgjøret 2027	Lønnsutviklingen i relevante deler av arbeidsmarkedet vurderes
Årlig lønnsprosess	Lønnsforskjeller som ikke kan forklares saklig og dokumentert, følges opp
September 2028	Neste fullstendige lønnskartlegging bygger på lønnsdata for 2027

Ansvar	
HR	Hovedansvar
I samarbeid med	Ledelsen, økonomi og aktuelle linjeledere

MerkeKraft

SKJÆVELAND GRUPPEN

Aktivitet 3: Kompetanseutvikling, fagbrev og lærlinger

Mål	Prioriterte områder	Tiltak	Ønsket resultat
Tydelige og likeverdige muligheter for kompetanseutvikling, forfremmelse og mer ansvar. Bedre tilrettelegging for fagbrev, kompetansekurs og en eventuell lærlingordning.	• Tydelige kriterier for forfremmelse, mer ansvar og deltakelse i kompetansetiltak • Systematisk kartlegging og oppfølging av ansattes kompetanse og utviklingsønsker • Tydelige ordninger og vilkår for fagbrev og kompetansekurs • Dokumentert beslutningsgrunnlag for en eventuell lærlingordning	• Fast praksis for medarbeidersamtaler, med utviklingsønsker, avtalte tiltak og gjennomført kompetanseutvikling dokumentert i HR-systemet • Bruke rollekortene til å beskrive kompetansekrav og utviklingsveier, og utarbeide kriterier for forfremmelse, mer ansvar og kompetansetiltak • Avklare og kommunisere ordninger og vilkår for fagbrev og kompetansekurs, og følge opp aktuelle ansatte individuelt om fagbrev og kursene A1 og A2 • Undersøke kravene for å bli godkjent lærebedrift og vurdere samarbeid med opplæringskontor eller videregående skoler	• Tydeligere og mer likeverdige utviklingsmuligheter • Flere gjennomfører relevante kurs eller fagbrev som møter virksomhetens kompetansebehov • Dokumentert grunnlag for å beslutte om virksomheten skal etablere en lærlingordning • En lærlingordning kan gi et bredere rekrutteringsgrunnlag og nå unge og kvinner som er underrepresentert i produksjonen **Evaluering:** Vurderes årlig ut fra medarbeidersamtaler, kompetansetiltak, kurs og fagbrev, og status for lærlingordning

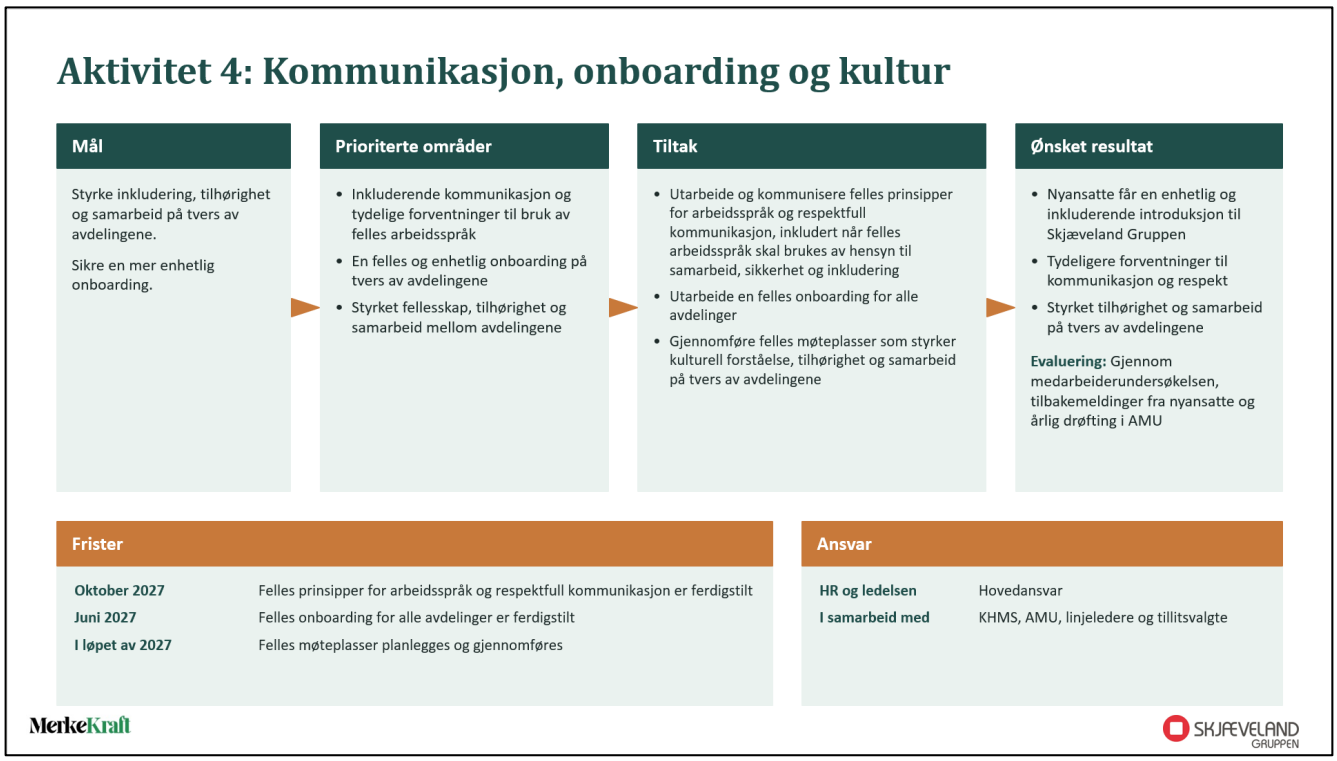
Frister	
Mars 2027	Fast praksis for medarbeidersamtaler og dokumentasjon i HR-systemet er etablert
Mars 2027	Rollekort, kompetansekrav, utviklingsveier og kriterier for utviklingsmuligheter er ferdigstilt
April 2027	Ordninger og vilkår for fagbrev og kompetansekurs er avklart
Oktober 2027	Aktuelle ansatte er fulgt opp individuelt
Juni 2027	Beslutningsgrunnlag for en eventuell lærlingordning er utarbeidet

Ansvar	
HR og ledelsen	I samarbeid med linjeledere
KHMS og fagansvarlige	Medansvar

MerkeKraft

SKJÆVELAND GRUPPEN

Penneo document key: KHD3A-86LYU-OW7A0-7HWI7-7MPLU-I5MAB



Resultater videre oppfølging og behandling

Hva arbeidet har gitt så langt

Kartleggingen har gitt et samlet grunnlag for å undersøke arbeidsstyrken og lønnsforholdene i 2025. Seks stillingsgrupper er utviklet med medvirkning fra ledere og ansatterepresentanter. Lønnsforskjeller er gjennomgått, og virksomheten har identifisert hvor rutinene fungerer godt og hvor dokumentasjon og praksis bør forbedres.

ROS-gjennomgangen har synliggjort sammenhengen mellom rekruttering, lønnsutvikling, kompetanse og inkludering. Handlingsplanen gir et grunnlag for systematisk oppfølging. Økningen fra tre til seks kvinner og ansettelsen av den første kvinnen i produksjonen er en positiv utvikling i 2026.

Videre oppfølging

Status for handlingsplanen gjennomgås minst to ganger i året. Foreløpig er statusgjennomganger planlagt i desember 2026, mai 2027 og november 2027. Resultatene evalueres som en del av den årlige ARP-oppfølgingen, og tiltakene justeres ved behov.

Oppfølgingen omfatter utviklingen i kvinneandelen, gjennomføring av dokumenterte rutiner, individuelle lønnsvurderinger, medarbeidersamtaler og kompetansetiltak. Medarbeiderundersøkelsen, tilbakemeldinger fra nyansatte og dialog med AMU og tillitsvalgte skal gi grunnlag for å vurdere inkludering og arbeidsmiljø. Virksomheten skal også undersøke hvordan den kan få bedre oversikt over søkergrunnlaget.

Personalstatistikken oppdateres årlig. Lønn og ufrivillig deltid kartlegges minst annethvert år. Neste fullstendige lønnskartlegging gjennomføres i 2028 og bygger på lønnsdata for 2027. Personvern og konfidensialitet ivaretas i kartleggingen, oppfølgingen og den offentlige rapporteringen.

Redegjørelsen er behandlet av styret 12. oktober 2026.

Penneo document key: KHD3A-86LYU-OW7A0-7HWI7-7MPLU-I5MAB

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur". De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Egil Lillebø
Underskriver
Serienummer: EIDNO-BANKID-9578-5997-4-9812
IP: 109.247.xxx.xxx
2026-10-15 06:44:11 UTC

QES

bankID

Geir Lillebø
Underskriver
Serienummer: EIDNO-BANKID-9578-5997-4-674045
IP: 109.247.xxx.xxx
2026-10-19 09:41:08 UTC

QES

bankID

Penneo Dokumentnøkkel: KHD3A-86LYU-OW7A0-7HWI7-7MPLU-I5MAB

Dette dokumentet er signert digitalt via **Penneo.com**. De signerte dataene er validert ved hjelp av den matematiske hashverdien av det originale dokumentet. All kryptografisk bevisføring er innebygd i denne PDF-en for fremtidig validering.

Dette dokumentet er forseglet med et kvalifisert elektronisk segl. For mer informasjon om Penneos kvalifiserte tillitstjenester, se **https://eutl.penneo.com**.

Slik kan du bekrefte at dokumentet er originalt
Når du åpner dokumentet i Adobe Reader, kan du se at det er sertifisert av **Penneo A/S**. Dette beviser at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret siden tidspunktet for signeringen. Bevis for de individuelle signatørenes digitale signaturer er vedlagt dokumentet.

Du kan bekrefte de kryptografiske bevisene ved hjelp av Penneos validator, **https://penneo.com/validator**, eller andre valideringsverktøy for digitale signaturer.