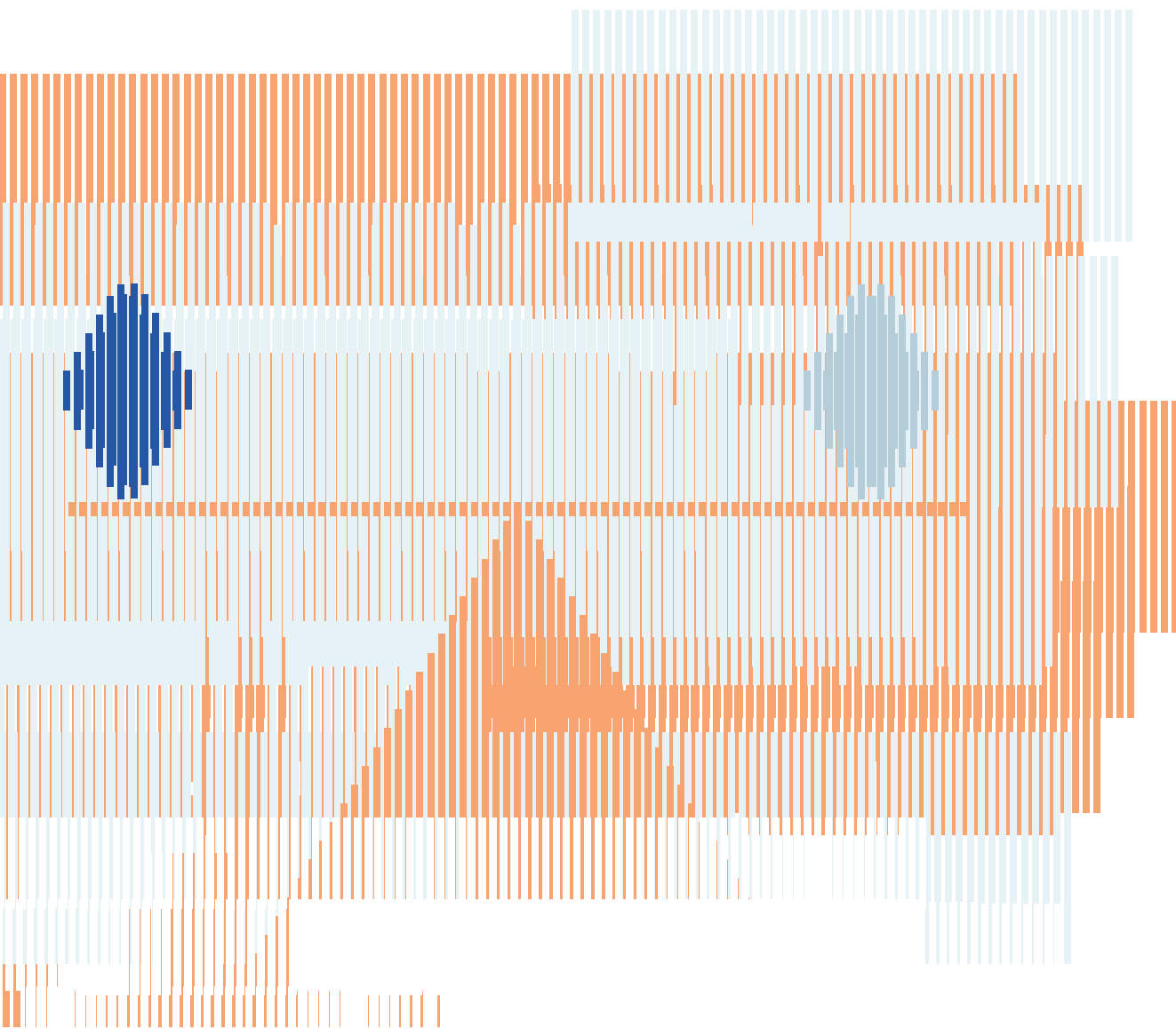


LIKESTILLINGSREDERGJØRELSEN

Utdrag fra årsrapport



bouvet

2023

VI GÅR FORAN OG BYGGER
FREM TIDENS SAMFUNN

Likestillingsredegjørelse

Medarbeiderne er Bouvets mest verdifulle ressurs. Alle skal bli verdsatt for sitt bidrag, oppleve utvikling og trygghet – uansett bakgrunn og egenskaper, uavhengig av hvem de er og hvor de kommer fra. Det gir den enkelte de beste forutsetninger for å trives og lykkes – og det gir oss som konsern et bredere perspektiv og bedre forståelse for kunders og brukeres behov. Alt starter med å sikre like rettigheter og like muligheter – for alle.

Del 1 Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse

		2023		2022		2021	
		KVINNER	MENN	KVINNER	MENN	KVINNER	MENN
Kjønnsbalanse	Prosent av ansatte	31,3	68,7	30,9	69,1	29,6	70,4
Kjønnsbalanse i ledelsen	Prosent av ansatte	36,4	63,6	36,4	63,6	33,9	66,1
Kjønnsbalanse i konsernledelsen	Prosent av ansatte	43,8	56,2	53,8	46,2	35,7	64,3
Kjønnsbalanse i styret	Prosent av styremedlemmer	40,0	60,0	40,0	60,0	40,0	60,0
Midlertidige ansatte	Prosent av ansatte	0,4	0,3	0,2	0,2	0,2	0,3
Faktisk deltid	Prosent av ansatte	4,0	2,0	1,5	1,4	1,7	1,5
Ufrivillig deltid	Prosent av ansatte	0	0	0	0	0	0
Foreldrepermisjon	Gj.sn. antall uker	18,6	12,7	18,6	11,0	20,7	11,3

- Bouvet har mål om å øke kvinneandelen i konsernet og i 2023 har andelen kvinner i Bouvet økt. Fra 2022 til 2023 har konsernledelsen økt fra 14 til 16 medlemmer, hvor av 7 medlemmer er kvinner. Styret består av 2 kvinner og 3 menn.
- Alle faste stillinger i Bouvet er 100%-stillinger. Alle fast ansatte som jobber deltid har valgt dette av velferdsmessige årsaker.
- Våre midlertidige ansatte er hovedsakelig deltidsstillinger for studenter i praksis.
- Kvinner tar i snitt lengre foreldrepermisjon enn menn, men det er like stor anledning og aksept for menn å ta ut lengre foreldrepermisjon. Vi dekker lønn utover Folketrygdens ytelser, for kvinner og menn. Øvrige ansattgoder opprettholdes også i permisjonstiden.

Lønnskartlegging

Lønnskartlegging foretas annet hvert år i h.t. aktivitets- og redegjørelsesplikten, og hensikten er å avdekke utilsiktede lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

Stillingstyper og utvalg

Stillingstypene Bouvet opererer med er Konsulenter, Virksomhetsstøtte og Ledelse. Vår største stillingsgruppe er Konsulenter som er alle de som leverer tjenester til våre kunder. Denne gruppen utgjør 87,5% av utvalget. Virksomhetsstøtte er våre støttefunksjoner innen økonomi, salgssøtte, HR, intern IT,

kontorstøtte og kursvirksomheten. I Ledelsen inngår alle medarbeidere med lederansvar i form av personalansvar, leveranseansvar eller salgansvar. Virksomhetsstøtte og Ledelse utgjør hhv. 3% og 9,5% av utvalget.

Kartleggingen er basert på kvantitative data hentet ut fra egne systemer og utvalget består av alle faste ansatte i 2023. Grunnlønn og faste tillegg er omregnet til 100% for ansatte i deltid. Midlertidige stillinger er ikke inkludert i kartleggingen, da disse utgjør en meget lav andel av de ansatte og representerer ikke et sammenlignbart bilde av lønnsituasjonen.

Lønnsytelser

Fastlønn

Fastsetting av lønn skjer individuelt i Bouvet, på bakgrunn av objektive og kjente kriterier. Konsernet har et vedvarende fokus på å unngå forskjellsbehandling ved lønnsfastsettelse og lønnsjusteringer.

Bonus

Bonus består hovedsakelig av overskuddsdeling. I tillegg praktiseres rekrutteringsbonus og sertifiseringsbonus, samt signeringsbonus i enkelte tilfeller. Overskuddsdelingen er regionalt betinget og kan ha stor variasjon mellom regioner. Innenfor regionen er derimot overskuddsdelingen lik uavhengig

av fagdimensjon og stillingsnivå. Gruppen Ledelse er i tillegg omfattet av et ekstra ledertillegg. Overskuddsdelingen beregnes basert på tilstedetid i opptjeningsåret med uttak av fravær som skyldes lovbestemt ferie, fødsel og amming som ikke reduserer grunnlaget for overskuddsdelingen til den enkelte.

Overtidsgodtgjørelse

I Bouvet vektlegges viktigheten av balanse mellom arbeid og fritid og prosjekter planlegges basert på at de skal gjennomføres innenfor normal arbeidstid. Det er relativt liten grad av overtid i konsernet, kun 13% av medarbeiderne tok ut overtidsbetaling i 2023. Alle medarbeidere, med unntak av Ledelse, får overtidsbetalt for pålagt overtid.

Skattepliktige naturallytelser

Skattepliktige naturallytelser er i all hovedsak bonusaksjer tildelt gjennom aksjeprogrammet, i tillegg til verdien av forsikringer og ekom-tjenester. Verdien av bonusaksjene er knyttet opp til deltakelse i programmet tre år tidligere og kursutviklingen de siste årene. Deltakelse i aksjeprogrammet er frivillig og vilkårene er like for alle uavhengig av stillingsgruppe og -nivå. Ledelse har i tillegg mulighet for å delta med høyere beløp. Vi har høy deltakelse i programmet, og fordelingen mellom kvinner og menn blant deltakerne er tilnærmet lik den generelle kjønnsfordelingen i konsernet.

Resultater

Lønnsforskjeller – kvinners andel av menns lønn i %

STILLINGSTYPE	ANDEL KVINNER	ANDEL MENN	SAMLEDE YTELSE	FASTLØNN	BONUS	OVERTIDSGODTGJØRELSE	SKATTEPLIKTIGE NATURALYTelser
2023							
Total	31,3	68,7	95,5	95,8	93,3	62,3	90,6
Konsulent	29,7	70,3	95,2	95,7	89,9	39,9	89,6
Virksomhetssøtte	60,3	39,7	91,9	90,4	107,9	2 309,7	124,2
Ledelse	36,4	63,6	91,1	91,9	86,2	0,0	81,5
2021							
Total	29,6	70,4	94,3	95,7	91,9	71,9	80,8
Konsulent	27,7	72,3	95,5	97,2	93,4	58,1	85,5
Virksomhetssøtte	60,8	39,2	94,0	88,3	106,7	1 337,4	75,4
Ledelse	33,9	66,1	86,1	86,8	87,8		60,8

Konsulenter

Stillingsgruppen Konsulenter utgjør den største gruppen av våre ansatte. I vår bransje er kompetanse og ansvar den viktigste driveren for lønnsutvikling og dette er nært knyttet opp til erfaring slik at lønnsutviklingen blir betydelig påvirket av ansiennitet i konsernet og i bransjen generelt.

Det er ikke store forskjeller mellom kjønnene når det gjelder fastlønn, men det har likevel økt noe siden kartleggingen i 2021. Ser vi på gjennomsnittet for de med inntil 5 års erfaring siden fullført eksamen er forskjellene enda mindre. Da er kvinners andel av menns lønn 98%. Dette er i tråd med vårt fokus på å utjevne utilsiktede forskjeller. Blant ansatte med lang fartstid i bransjen er kvinneandelen lavere enn gjennomsnittlig kvinneandel, og det er således større variasjon i lønnsnivå som påvirker gjennomsnittet for gruppen totalt. Siden forrige kartlegging har vi gjort justeringer i overskuddsdelingen slik at man nå opparbeider dette også ved foreldrepermisjon og amming. Ut fra resultatene av kartleggingen har ikke dette påvirket lønnsforskjellene positivt, så langt, med tanke på bonus. Vi har også undersøkt nærmere om det er forskjell mellom kjønnene med tanke på hvem som tar ulike sertifiseringer og dermed oppnår sertifiseringsbonus, og kartleggingen viser ingen indikasjoner på forskjellsbehandling på dette området. Kartleggingen viser at det er flere menn enn

kvinner som velger å ta ut overtidsbetaling. Når det gjelder skattepliktige naturallytelser, er avviket mellom kjønnene knyttet til at andelen kvinner var lavere i 2020 og av den grunn deltok færre kvinner i aksjeprogrammet i 2020.

Virksomhetssøtte

I denne gruppen er det flere kvinner enn menn, noe som skiller seg fra kjønnsfordelingen i konsernet generelt sett. Virksomhetssøtte er en svært liten gruppe stillinger, så her påvirker enkeltpersoners regiontilhørighet og ansiennitet gjennomsnittet i større grad enn i de andre stillingstypene. Når det gjelder fastlønn har lønnsforskjellen mellom kjønnene minnet, med 2,1 prosentpoeng, siden forrige kartlegging og forklares med fokus på nettopp å utjevne disse forskjellene ved fastsettelse og justering av grunnlønn. Når det gjelder andre ytelser har kvinners andel av menns ytelser økt og gjennomsnittet av både bonus, overtidsgodtgjørelse og skattepliktige naturallytelser er høyere for kvinner enn menn. Dette skyldes hovedsakelig at det har vært betydelig nyrekruttering i denne stillingsgruppen hvor det er en høy andel kvinner i med lang ansiennitet og som da har opparbeidet full overskuddsdeling, og som har deltatt i aksjeprogrammet tidligere. Når det gjelder overtidsgodtgjørelse påvirkes gjennomsnittet her i stor grad av enkeltpersoners uttak av overtidsbetaling grunnet en ekstraordinær arbeidssituasjon og reflekterer ikke et generelt bilde.

Ledelse

I Ledelsen har vi en høyere andel menn med lang fartstid i bransjen og som ledere. Dette forklarer lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i denne gruppen. Forskjeller i bonus og skattepliktige ytelser har også sin bakgrunn i at en stor andel av kvinnene er relativt nye inn i denne gruppen. Sammenlignet med kartleggingen to år tilbake ser vi likevel at vi har lyktes med å øke antall kvinner i ledende posisjoner og minket forskjellene i de samlede ytelsene betydelig – med 5 prosentpoeng.

Del 2 Vårt arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering

Bouvet har et langsiktig mål om å være den beste arbeidsplassen. Å være en god arbeidsplass handler i stor grad om at den enkelte medarbeider opplever mestring, utvikling og fellesskap. I vårt arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering og trakassering fokuserer vi på å skape en kultur for involvering og inkludering som bidrar til dette.

Retningslinjer, prinsipper og prosedyrer

Vårt arbeid med likestilling og ikke-diskriminering er integrert i konsernets retningslinjer, prinsipper og prosesser;

- Vi har interne retningslinjer som fremmer respekt og likeverd og forbyr diskriminering i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven. Våre etiske retningslinjer er publisert på bouvet.no og forteller oss selv og omverdenen hva vi forventer. Vi setter også tilsvarende høye etiske krav til våre leverandører og samarbeidspartnere.
- Vi har interne retningslinjer om et felles ansvar for at hver medarbeider utvikler seg i tråd med både konsernets behov og den enkelte medarbeiders behov. Våre prosedyrer for systematisk oppfølging og utvikling er felles for alle medarbeidere.
- Våre varslingsrutiner bygger på prinsippet om habilitet, konfidensialitet og kontradiksjon. Vi tilstreber et godt ytringsklima og transparens i konsernet. Et bredt utvalg av kanaler for ytring og en tydelig kanalstrategi bidrar til dette.
- Vi holder våre verdier høyt og støtter oss til dem i våre valg. Blant annet handler *troverdighet* om å være ærlige og redelige, som mennesker og som konsern, og vår *delingskultur* handler om at vi er lyttende og nysgjerrige og at det er trygt å by på seg selv. *Frihet, jordnærhet* og *entusiasme* er også verdier som beskriver hva vi strekker oss etter – hver dag, på hver vår måte.
- Våre ledes adferd er tuftet på prinsipper om å *være tett* på medarbeiderne, *bygge gode fellesskap* og å *dyrke mangfoldet*. For oss betyr mangfold et arbeidsmiljø som gir reelle muligheter for alle til å bidra med alt man har av egenskaper og kompetanse. Lederprinsippene innebærer også å *jobbe langsiktig* og å *gripe muligheter*. Ledere har et særlig ansvar for å stimulere medarbeiderne til å tenke nytt og støtte dem når de gjør det. Det betyr at det er lov å gjøre feil – og så lærer vi i så fall av det.

- Vårt arbeid med helse, miljø og sikkerhet er sertifisert som del av Miljøfyrtårn-sertifiseringen.
- Vår verktøykasse for rekruttering gir støtte til lederne i alle ledd av rekrutteringsprosessen fra utforming av budskap og visuelt uttrykk til utvelgelse. Dette sikrer at vi i større grad når ut til de kandidater vi ønsker, at vi ansetter de best kvalifiserte og at prosessen oppleves positiv og rettferdig for den enkelte kandidat. Et internt rekrutteringsnettverk på tvers av regioner bidrar til erfaringsutveksling, læring og kontinuerlig utvikling av verktøykassen. Vi har et uttalt mål om å øke kvinneandelen i konsernet. Også når vi rekrutterer til sommerstudentprogrammet vektlegger vi god balanse mellom gutter og jenter. Vi har fokus på hvordan tekster i stillingsannonser påvirker kandidatutvalget og vi har et prinsipp om å utlyse ledige avdelingslederstillinger internt og vektlegger en rettferdig og objektiv utvalgelsesprosess.

Hvordan vi jobber med likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Bouvet arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å skape mer likestilling og hindre diskriminering og trakassering. Dette betyr at vi jobber med forebyggende tiltak, at vi kartlegger og analyserer tilstanden og iverksetter ytterligere tiltak når behov. Arbeidet omfatter områdene rekruttering, lønn- og arbeidsvilkår, forfremmelse, opplæring og utvikling, tilrettelegging og balanse mellom arbeid og fritid, og vi har vurdert disse områdene opp mot alle grunnlagene som følger av likestillings- og diskrimineringsloven.

Likestillingsarbeidet er forankret i styret og drives fremover av HR og ledelsen. Viktige bidragsyttere er arbeidsmiljøutvalget og verneombudene på de enkelte kontorene. Arbeidsmiljøutvalget møtes kvartalsvis hvor kjønnsbalanse, overtidsbruk og sykefravær alltid er på agendaen. Vernerunder gjennomføres årlig på alle kontorer med formål å avdekke svakheter innen HMS-forhold og å gjøre noe med det som måtte bli avdekket.

En særskilt rolle har vårt nettverk Mangfold og inkludering som jobber for å øke bevisstheten rundt mangfold, inkludering og kjønnsbalanse. Arbeidet i nettverket består blant annet av foredrag med interne og eksterne foredragsholdere, workshops, nettverk for deling og feiring av merkedager.

Revisjon av retningslinjer og rutiner foretas årlig av HR i samarbeid med Arbeidsmiljøutvalget og øverste ledelse for å sikre at de er oppdaterte og formålstjenlige, herunder at de støtter opp under likestillingsarbeidet.

Medarbeiderundersøkelse gjennomføres årlig og er vår viktigste kartlegging. Her spør vi blant annet om fysisk arbeidsmiljø, om man opplever respekt for hverandre og om man føler seg verdsatt. Alle HR-områder dekkes, med unntak av rekruttering. Resultater gjennomgås og tiltak iverksettes på alle nivå i organisasjonen.

Andre arenaer og aktiviteter som bidrar til likestilling og ikke-diskriminering er:

- Medarbeidersamtaler mellom den enkelte medarbeider og dennes leder gjennomføres årlig, og følges opp med statusgjennomganger flere ganger pr år. Samtalen er et verktøy for dialog og tilbakemelding og hvor ambisjoner, behov og ønsker for utvikling kartlegges og følges opp med mål og konkrete tiltak.
- Våre interne utviklingsprogram for ledere sørger for forankring av verdier og lederprinsipper, styrker lederens forståelse av rollen og gir de verktøy til å utøve lederrollen. Lederne er viktige rollemodeller når det gjelder holdninger, respekt og likeverd og er sentrale i den enkelte medarbeiders utvikling.
- Bouvetkonferansen for våre ledere og selgere er i tillegg viktige arenaer for læring og inspirasjon knyttet til utøvelse av lederrollen.
- Onboardingprogram for å sikre nyansatte en god og trygg start der man blir inkludert og raskt opplever mestring. Vi har et spesielt fokus på mottakelse av de som er helt nye i arbeidslivet.
- BouvetOne, vår interne fagkonferanse, er en viktig og trygg arena for kompetansedeling, trening og læring. Digitale løsninger for opptak og videooverføring gjør kurs og foredrag tilgjengelig for samtlige ansatte.
- Bouvet er gullpartner til Oda-nettverket hvor vi jobber sammen for å skape større mangfold i Tech.
- Bouvet er samarbeidspartner med ADA-nettverket på NTNU som jobber for å oppnå kjønnsbalanse på studieprogrammene.
- Årlig deltar vi i EYs SHE-index hvor vi har hatt fremgang fra år til år. Deltakelse her gir oss mulighet til å lære mer om forskjellighet og hvordan jobbe for økt kjønnsbalanse.
- Bouvet er nasjonal samarbeidspartner til Girl Tech Fest, en viktig arena for å lære unge jenter om alle de spennende yrkesmulighetene som finnes innen teknologi og realfag.

Hva viser våre undersøkelser?

- Medarbeiderundersøkelsen viser høy arbeidsglede og sterk lojalitet hos våre medarbeidere. Jobbinnhold som interessante oppgaver og autonomi, og stolthet for jobben er viktige drivere for arbeidsgleden, og vi scorer høyt og foran benchmark på disse områdene. Vi ser ingen markante forskjeller mellom kjønnene eller aldersgrupper. Tilbakemeldingene bekrefter at våre medarbeidere opplever å være likestilt og verdsatt og at våre ledere lykkes med å skape en god og trygg arbeidskultur. Høy responsgrad viser også at engasjementet for arbeidsplassen er stort og gir valide tilbakemeldinger. Dette, sammen med de gode resultatene forplikter oss til kontinuerlig forbedring og innsats for å opprettholde nivået. Det er fortsatt slik at opplevelsen av å ha gode prosesser og god informasjonsflyt ikke er på ønsket nivå. Dette må vi også jobbe videre med.
- Etter dialog med ansattrepresentanter er det behov for å gjennomføre nye drøftelser med tillitsvalgte om egenmeldingsordningen. Det er også et ønske om at vi ser nærmere på hvordan vi kan gjøre store medarbeiderarrangement enda mer varierte og inkluderende.
- 4 varsler om uforsvarlig arbeidsmiljø har blitt mottatt, undersøkt og håndtert i h.t. våre varslingsrutiner.

Våre tiltak

Ledere har et særlig ansvar for å bidra til likestilling og inkludering da de er rollemodeller for bedriftskulturen og står medarbeider nærmest. Mange av våre tiltak handler derfor om å styrke lederskapet, dette skjer gjennom;

1. Lederskolen i Bouvet - et seksdagers lederutviklingsprogram
2. Lederlunsj - digitale lunsjer (foredrag) med aktuelle temaer
3. Meg som leder - en håndbok for hvordan vi utøver ledelse i Bouvet
4. Pulsen - rapporteringsverktøy for ledere

Rekruttering

Det er viktig for oss at vi gjennom våre rekrutteringsaktiviteter tiltrekker oss de riktige kandidatene og at møtet med Bouvet oppleves positivt og profesjonelt.

- Vi gjennomførte rekrutteringskampanje med fokus på å tiltrekke senior kompetanse. Et viktig element i kampanjen var å vise frem våre egne ansatte som kandidater kan identifisere seg med, og da særlig kvinner i tilsvarende roller.
- Vi deltok på mer enn 30 arrangement for studenter og videregående skoleelever. På disse arrangementet ønsker vi å vise alt det morsomme man kan gjøre med teknologi og samtidig vise frem kulturen vår og alle våre aktiviteter for at medarbeidere skal oppleve utvikling, trygghet og inkludering.
- Girl Tech Fest ble arrangert i syv ulike byer rundt i landet.

Arbeidsvilkår og utvikling

At vi kan tilby gode arbeidsvilkår og utviklingsmuligheter er avgjørende for å tiltrekke og beholde ansatte. Vi er opptatt av at de vilkår vi tilbyr alltid spiller på lag med våre verdier og prinsipper for ledelse.

- Vi har jobbet med å styrke strukturkapitalen med hensyn til interne utviklingsmuligheter og informasjon om disse.
- Ny, eksternt tilgjengelig varslingskanal og nye rutiner er publisert og opplæring av ledere i hvordan man håndterer varsler er gjennomført
- 46 nye ledere gjennomførte lederprogrammet Grunnsteiner i Bouvets ledelse.
- 89 ledere fullførte Lederskolen.
- Varslingsrutiner, bruk av rapporteringsverktøyet Pulsen, hvordan jobbe med resultater fra medarbeiderundersøkelsen og regelverk om innleide arbeidstakere, inkludert likebehandling, har vært blant temaene i Lederlunsjer gjennom året.

Tilrettelegging, inkludering og kombinasjon av arbeid og familieliv

Også i vårt arbeid med likestilling og inkludering fokuserer vi på at vi alltid kan bli bedre og at vi utvikler oss gjennom å være nysgjerrige og søke ny kunnskap.

- Vi har lansert et nytt og kraftigere rapporteringsverktøy for lederne som gjør de bedre i stand til å følge opp kjønnsbalanse og work-life-balance i sine respektive ansvarsområder.
- Vi har jobbet med å styrke strukturkapitalen når det gjelder sykefraværsrutiner og tilrettelegging ved sykefravær
- Vi arrangerer språkcaféer der formålet er at alle kolleger som ønsker kan samles og lære mer om det norske språket og kulturen. Disse samlingene er også en arena hvor man kan praktisere sine fremmedspråk og lære mer om ulike kulturer som er representert hos oss. Vi har også egne norsklærere som hjelper ansatte å lære norsk

- Vi feiret ulike merkedager med både faglige og sosiale aktiviteter rundt i regionene våre;
 - Verdens hørselsdag
 - Kvinnedagen 8. mars
 - Pride
 - Verdensdagen for psykisk helse
- Under høstens bærekraftsuke ble det gjennomført en panelsamtale om Bouvet sin rolle som samfunnsbygger – hvordan jobbe for et inkluderende og mangfoldig samfunn
- Psykisk helse, stress og utbrenthet har vært tema på Fagkaffe
- Kunstig intelligens, og dens betydning for samfunn og mennesker var et av temaene på høstens Bouvetkonferanse for ledere og selgere.
- 3 av årets podkaster – Bouvet bobler – adresserer spesielt temaet sosial ansvarlighet ved bruk av teknologi
- Vi verdsetter det fysiske møtet mellom mennesker og arrangerer en rekke faglige og sosiale aktiviteter for å skape godt samhold og fellesskap, både i og utenfor arbeidstiden, også noen som involverer familie.

Resultater av arbeidet og forventninger fremover

Bouvet er opptatt av å være en ansvarlig samfunnsaktør og en ettertraktet arbeidsgiver. Sammen med våre medarbeidere har vi et stort engasjement for mangfolds- og inkluderingsarbeidet og gjennomfører en rekke aktiviteter, på mange arenaer, for å øke mangfoldet i konsernet og i teknologibransjen generelt. Medarbeiderundersøkelsen viser stor arbeidsglede og lojalitet blant våre medarbeidere. Vi har ikke mottatt varsler om diskriminering. Vi har heller ikke avdekket tilsiktet eller systematisk forskjellsbehandling gjennom våre undersøkelser.

Vi vil fortsette vårt fokus på å øke kjønnsbalansen i Bouvet og i bransjen som helhet, på kompetanseutvikling og inkludering. Vi viderefører våre etablerte rutiner, prinsipper og prosesser, samt arenaer for utvikling og fellesskap. Aktiviteter vi har definert fremover er:

- Fortsette arbeidet med forbedring av informasjonsflyt og verktøy
- Tydeliggjøre hvordan konsernet jobber med lønnsprosesser og kriterier som ligger til grunn for lønnsutvikling
- Forsterke kjennskap til våre etiske retningslinjer
- Lage inkluderende markeringer av viktige merkedager
- Drøfte egenmeldingsordning og vurdere ordninger for tilrettelegging ved helseutfordringer
- Vurdere muligheter for å ansette flere med nedsatt funksjonsevne
- Gjennomføre tegnspråkkurs
- Arrangere temaforedrag om psykisk helse, mangfold og AI og drikkekultur på jobben

