



Likestilling og diskriminering

Stendi AS



Innhold

Kapittel 1

Arbeid for likestilling og mangfold i Stendi.....	3
Om Stendi.....	3
Introduksjon.....	4

Kapittel 2 – Undersøke og kartlegge

Integrert bærekraftsrapportering i Ambea	5
Tilstand for likestilling i Stendi AS 2025	6
Kjønnslikestilling over tid	6
Kjønnsbalanse i ledelsen.....	6
Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.....	7
Mangfold i virksomheten.....	7

Kapittel 3 – Analysere årsaker

Rekrutteringsgrunnlag, kompetansekrav og mangfold	8
Ufrivillig deltid	9
Kjønnsforskjeller i midlertidige og deltidsstillinger	9
Arbeidsbelastning som strukturell risikofaktor for likestilling	9
Lønnsforskjeller	10
Begrensninger i datagrunnlaget	10
Rammebetingelser og bransjestrukturer	11

Kapittel 4 - Våre tiltak for likestilling, mangfold og inkludering

Systematisk arbeid med psykososialt arbeidsmiljø	12
Digital helseveiledning og forskningssamarbeid	13
Forbedring av varslingsrutiner	13
Videreutvikling av datagrunnlag	13
Bidrag til utvikling av regelverk for yrkesskade og yrkessykdom	13
Nærværende ledelse	14
Stå Sammen Forum – utvikling og støtte for avdelingsledere i barnevern	14
Kvalitetssikring av opplæring i Trygghet og sikkerhet (TSS).....	15
Samarbeid med HELT MED	15

Kapittel 5 – Vurdere resultatet og veien videre	16
---	----

Kapittel 1

Arbeid for likestilling og mangfold i Stendi

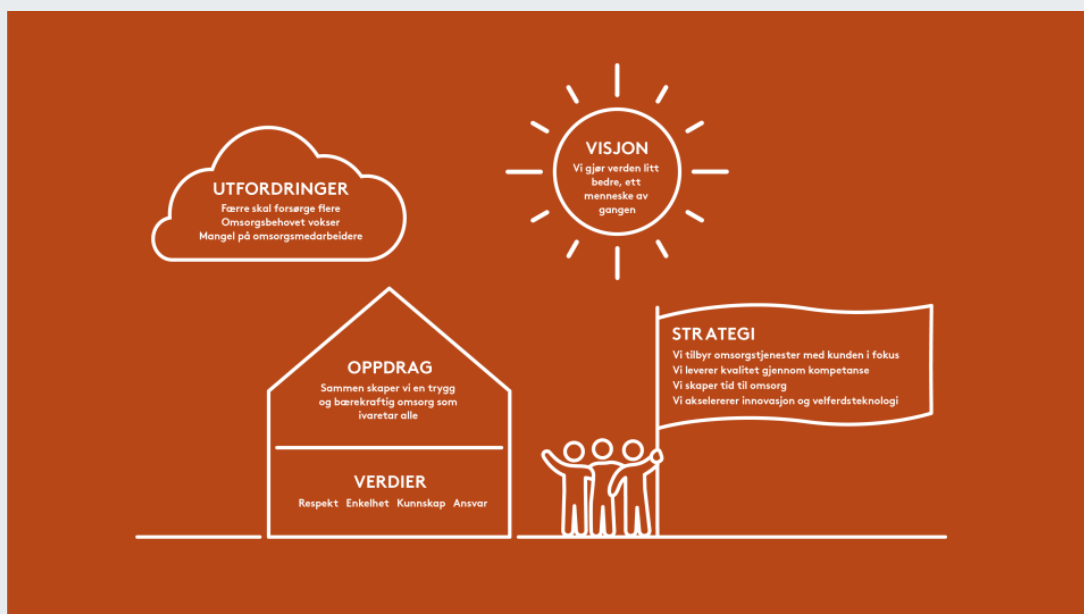
Denne redegjørelsen beskriver Stendi AS sitt arbeid med likestilling, inkludering og mangfold, i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven. Som en landsdekkende virksomhet innen omsorgstjenester er Stendi avhengig av et inkluderende arbeidsmiljø og mangfoldig kompetanse for å levere tjenester av høy kvalitet. Arbeidet er forankret i selskapets verdier og etiske retningslinjer, og gjennomføres systematisk etter lovens krav til aktivitetsplikt og den etablerte firestegsmodellen.

Om Stendi

Stendi AS er en landsdekkende leverandør av tjenester innen barnevern, heldøgns omsorg og fosterhjem, på oppdrag fra offentlige myndigheter. Innen barnevern tilbyr selskapet institusjoner og spesialiserte fosterhjem for barn og unge med sammensatte behov, herunder atferdsvansker, omsorgssvikt og rus- og psykiske utfordringer. Innen heldøgns omsorg leverer Stendi bolig- og omsorgstiltak for voksne, blant annet innen psykisk helse, rus, demens og utviklingshemming. Virksomheten er basert på spesialisert fagkompetanse og fleksible løsninger som tilpasses offentlige behov.

Stendi har virksomhet over hele landet med hovedkontor i Oslo og flere regionskontorer. Selskapet har kun stat og kommune som oppdragsgivere, og arbeider for å tilby kvalitetssikrede tjenester gjennom blant annet ISO 9001:2015-sertifisering.

Ved utgangen av 2025 hadde Stendi om lag 600 brukere i sine tiltak. Selskapet er en del av Ambea-konsernet og arbeider etter en felles visjon om å «gjøre verden litt bedre, ett menneske av gangen.»



Introduksjon

Stendi AS omfattes av utvidet aktivitetsplikt og arbeider systematisk for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Gjennom vår ISO 9001-sertifisering har vi kontinuerlig fokus på kvalitet, arbeidsmiljø og forbedring av interne prosesser. Målet er å være en inkluderende arbeidsplass med like muligheter for alle, der kompetanse og kvalifikasjoner er styrende.

Selskapet opererer innenfor tjenestoområder der kvinner tradisjonelt er overrepresentert, og vi arbeider aktivt for å sikre balanse og mangfold i arbeidsstyrken. Rekruttering og utvikling av medarbeidere skjer i tråd med prinsipper om likebehandling og objektive kriterier.

Gjennom at vi er bundet av flere tariffavtaler via vårt medlemskap i NHO Geneo sikrer vi også at vurderingskriteriene for lønnsinnplassering gjennomgående er objektive.

Tariffavtalene innehar kriterier for beregning av ansiennitet og formell kompetanse, dette er pr i dag en oppgave som tilligger HR avdelingen for å sikre likebehandling av kandidater.

Som en del av Ambea-konsernet omfattes Stendi av EUs nye bærekrafts regelverk, Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Dette innebærer skjerpede krav til strukturert, dokumentert og etterprøvbar rapportering, noe som bidrar til økt kvalitet og transparens også i arbeidet med likestilling og arbeidsforhold. Stendi er også omfattet av Åpenhetsloven med tilhørende krav om aktsomhetsvurderinger av interne og eksterne forhold.

I 2025 igangsatte Stendi et målrettet arbeid for å møte skjerpede krav i arbeidsmiljøloven knyttet til det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet. Arbeidet inngår i virksomhetens helhetlige tilnærming til aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP), og skal bidra til økt likestilling, forebygging av diskriminering og et inkluderende arbeidsmiljø for alle ansatte.

Redegjørelsen følger strukturen i likestillings- og diskrimineringsloven § 26a. I kapittel 2 presenteres status for kjønnslikestilling, mens kapittel 3 beskriver vårt systematiske arbeid og prioriterte tiltak.

Arbeidet med likestilling og inkludering er forankret i selskapets etiske rammeverk, som tydelig beskriver forventninger til handlinger og opptreden for alle i virksomheten – styret, ledelse og øvrige medarbeidere. Dette bygger på våre grunnleggende verdier; respekt, enkelhet, ansvar og kunnskap, samt vår visjon om å gjøre verden litt bedre, ett menneske av gangen.

I våre etiske retningslinjer og etikkplakat er det tydelig forankret nulltoleranse for diskriminering, mobbing og trakassering. Dette skal sikre like muligheter og rettigheter for alle, uavhengig av blant annet kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion eller livssyn. Prinsippene er operasjonalisert gjennom tiltak som skal bidra til rettfærdige prosesser ved rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, utvikling og karrieremuligheter, samt forebygging og håndtering av uønsket atferd.

Ansatte involveres aktivt gjennom mulighet til å delta i partssamarbeid, blant annet som tillitsvalgte og i Arbeidsmiljøutvalget, samt gjennom deltakelse i kompetansehevende tiltak via vår digitale læringsplattform. Som en del av introduksjonsprogrammet får alle nyansatte opplæring i selskapets etiske retningslinjer og bekrefter at disse er gjennomgått og forstått.

Kapittel 2 – Undersøke og kartlegge

I dette kapittelet gjennomføres trinn 1 i aktivitetsplikten, som innebærer å undersøke og kartlegge forhold knyttet til likestilling og diskriminering i virksomheten. I tråd med lovkravene omfatter dette følgende områder:

- Risiko for diskriminering og hindre for likestilling
- Kjønnssbalanse, samt kjønnsforskjeller i deltid, midlertidighet og uttak av foreldrepermisjon
- Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivåer og stillingsgrupper
- Ufrivillig deltid

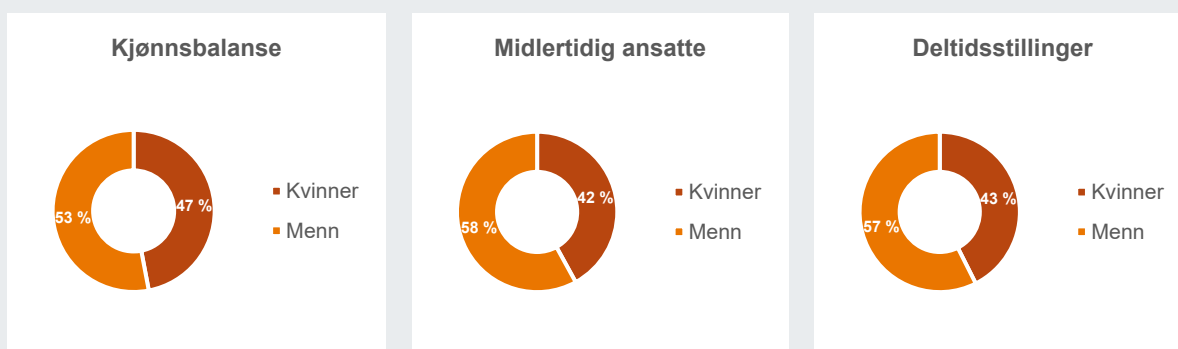
Integrert bærekraftsrapportering i Ambea

Stendi er en del av Ambea-konsernet, og omfattes dermed av det nye EU-regelverket for bærekraftsrapportering, Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Fra og med 2025 rapporterer konsernet i tråd med dette rammeverket, og bærekraftsrapporteringen er utarbeidet i samsvar med European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

CSRD stiller strengere krav til struktur, datakvalitet og transparens i rapporteringen, og omfatter både egen virksomhet og vesentlige deler av verdikjeden. Rapporteringen er integrert i konsernets årsrapport og følger samme avgrensning som finansiell rapportering.

For Stendi innebærer dette at arbeidet med likestilling, mangfold og arbeidsforhold – inkludert ARP-kravene – inngår i et mer helhetlig og standardisert rapporteringssystem. Det stilles økte krav til dokumentasjon, konsistente definisjoner av nøkkeltall og bruk av verifiserbare data. Konsernet arbeider kontinuerlig med å forbedre datakvalitet og rapporteringsprosesser, blant annet gjennom tydeligere metodikk, styrket systemstøtte og bruk av ekstern ekspertise. Dette bidrar til mer presis, sammenlignbar og pålitelig rapportering.

Tilstand for likestilling i Stendi AS 2025

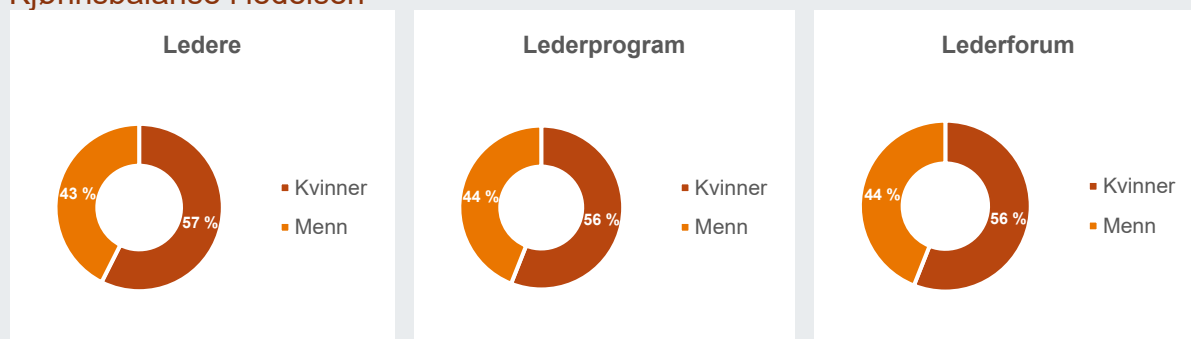


Kjønnslikestilling over tid

Utvikling over tid	2023		2024		2025	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Kjønnsbalanse	47 %	53 %	47 %	53 %	47 %	53 %
Midlertidig ansatte	45 %	55 %	42 %	58 %	42 %	58 %
Deltidsstillinger	46 %	54 %	44 %	56 %	43 %	57 %
Foreldrepermisjon	25,8 uker	16,9 uker	20 uker	12 uker	27 uker	17 uker
Ufrivillig deltid	24 %		24 %		28 %	

Tabellen viser en stabil kjønnsbalanse over tid, med en jevn fordeling på 47 % kvinner og 53 % menn gjennom perioden 2023 til 2025. Et tilsvarende stabilt mønster sees blant midlertidig ansatte, hvor fordelingen har vært uendret de to siste årene (42 % kvinner og 58 % menn), etter en mindre endring fra 2023 til 2024. For deltidsstillinger er det en svak forskyvning mot en høyere andel menn, hvor kvinners andel har gått ned fra 46 % i 2023 til 43 % i 2025, mens menns andel har økt til 57 %. Foreldrepermisjon viser variasjon i perioden, med økt uttak i 2025 for både kvinner og menn, henholdsvis 27 og 17 uker, men fortsatt med vesentlig høyere uttak blant kvinner. Andelen ufrivillig deltid har vært stabil på 24 % i 2023 og 2024, før den økte til 28 % i 2025.

Kjønnsbalanse i ledelsen



Stendi har som mål å oppnå en god og jevn kjønnsbalanse på alle nivåer i organisasjonen. Tallene viser at det i dag er en moderat overvekt av kvinner blant ledere, med 57 % kvinner og 43 % menn.

Blant medarbeidere som har gjennomført lederutdanning gjennom VID, er fordelingen 56 % kvinner og 44 % menn. Dette viser en relativt jevn kjønnsbalanse i utviklingsløpene for fremtidige ledere. I Lederforum, som består av de øverste lederstillingene i virksomheten, er kjønnsfordelingen tilsvarende, med 56 % kvinner og 44 % menn.

Samlet sett viser tallene en stabil kjønnsfordeling på tvers av nivåer, med en viss overvekt av kvinner. Samtidig understøtter utviklingen målsettingen om å arbeide videre for en mer balansert representasjon av kvinner og menn i hele organisasjonen.

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn

Vårt miljøpersonale (driftsrelaterte stillinger) lønnes i henhold til formell kompetanse og antall år med ansiennitet, det er derfor objektive kriterier og som ikke skal gi grunnlag for diskriminering, som beskrevet i introduksjonen.

Tabellen nedenfor viser forskjellen mellom kvinner og menns snittlønn. Tabellen inkluderer alle stillingsgrupper i selskapet. Snittlønnen innbefatter grunnlønn og individuelle tillegg den enkelte ansatte eventuelt har. Tillegg for ubekvem arbeidstid, eksempelvis tillegg for kveld, natt og helg, er ikke medregnet da disse tilleggene følger tariffavtale og er like for alle ansettelsesforhold.

Snittlønn			
Stillingskategori	Kvinner	Menn	Differanse
Driftsrelaterte stillinger	kr 538 267	kr 508 588	5,84 %
Administrative stillinger	kr 800 405	kr 828 972	-3,45 %
Lederstillinger	kr 849 563	kr 845 422	0,49 %

*Negative avvik er lavere snittlønn for kvinner enn menn.

Mangfold i virksomheten

Stendi har en arbeidsstyrke med ansatte fra 56 ulike land, noe som speiler et stort kulturelt mangfold og bidrar til et inkluderende arbeidsmiljø. Samtidig er statsborgerskap kun én dimensjon av mangfold, og vi har også mange ansatte og ledere med multikulturell bakgrunn, selv om dette ikke er systematisk kartlagt. Vi har et bevisst mål om å rekruttere ansatte med ulik bakgrunn, da dette er avgjørende for å kunne tilby trygge og tilpassede tjenester. Våre brukere har ulike behov, og dette fordrer ansatte med varierte perspektiver, erfaringer og kompetanse.

Som en del av dette arbeidet samarbeider Stendi med HELT MED, en organisasjon som arbeider for at personer med utviklingshemming, autisme og lærevansker skal få like muligheter til å delta i ordinært arbeidsliv. Ordningen legger til rette for at personer som ellers kan ha utfordringer med å komme inn i arbeidsmarkedet, får tilpassede oppgaver og oppfølging i ordinære stillinger, basert på egne interesser, ressurser og forutsetninger. Vi har i dag en medarbeider ansatt gjennom HELT MED-ordningen ved vårt hovedkontor.

Stendi har også søkelys på å legge til rette for at personer med funksjonsvariasjoner skal kunne delta i arbeidslivet, og tilpasser arbeidssituasjonen der det er nødvendig. Vi har flere eksempler på dette i virksomheten, både i tjenestene og i støttefunksjoner.

I barnevernsdriften tilpasses bemanning til beboernes behov. Vi har én avdeling hvor hovedspråket er tegnspråk for å kunne ivareta hørselshemmede barn.

Vi har et bevisst ønske om å rekruttere ansatte med ulik bakgrunn, da vi mener dette er avgjørende for å kunne ivareta våre brukere på en god måte og tilby trygge, tilpassede tjenester. Våre beboere og brukere har ulike behov, og for å møte disse behovene på best mulig måte, trenger vi også ansatte som bringer inn ulike perspektiver, erfaringer og kompetanser.

Kapittel 3 – Analysere årsaker

Rekrutteringsgrunnlag, kompetansekrav og mangfold

Kjønnsbalansen i Stendi har vært stabil over tid, med en jevn fordeling mellom kvinner og menn. Samtidig må dette sees i lys av at helse- og omsorgssektoren tradisjonelt er kvinnedominert, noe som påvirker rekrutteringsgrunnlaget. For en stor del av våre tjenesteområder stilles det krav om relevant bachelorutdanning, noe som begrenser tilgangen på kandidater. I tillegg legges det stor vekt på personlig egnethet, robusthet og evne til å møte brukergruppens behov. I enkelte tilfeller kan det også være nødvendig å vektlegge kjønn i rekruttering, av hensyn til brukernes behov og sikkerheten i tjenesten, samt for å sikre god kommunikasjon med brukerne gjennom tilstrekkelig muntlig fremstillingsevne og evne til å ivareta krav til skriftlig dokumentasjon for oppdragsgiver.

I barnevernsinstitusjoner stilles det særskilt høye krav til kompetanse, personlig egnethet og språkferdigheter, blant annet som følge av barnevernslovens krav til forsvarlige tjenester. Barn og unge i institusjon har ofte sammensatte behov, noe som krever høy faglig kompetanse og evne til å håndtere krevende situasjoner. Tilsvarende krav til forsvarlighet, kvalitet og ivaretagelse av beboere gjelder også for øvrige tjenester i Stendi, herunder omsorgsboliger. Dette innebærer at rekrutteringsgrunnlaget i praksis begrenses av lovpålagte krav til utdanning, kompetanse og gode norskkunnskaper, både muntlig overfor beboere og skriftlig overfor oppdragsgiver. Ansatte skal dokumentere observasjoner, risikovurderinger og faglige vurderinger som kan få betydning for barnets rettssikkerhet, noe som stiller høye krav til skriftlig fremstillingsevne, ikke kun muntlig. Samtidig stilles det krav til språk- og kulturforståelse, ettersom ansatte må kunne forstå norsk lovverk, prosedyrer og faglige retningslinjer, og kommunisere presist med barn, foresatte, samarbeidspartnere og offentlige myndigheter.

Kontinuitet for barna er også et sentralt hensyn, særlig i barnevernsinstitusjoner hvor mange barn har erfaring med brudd i relasjoner. Rekrutteringsprosesser legger derfor ofte vekt på kandidater som forventes å kunne stå i stillingen over tid, noe som er begrunnet i hensynet til barnets beste.

I enkelte tilfeller kan det være behov for spesifikke kvalifikasjoner, erfaring eller personlig egnethet, som ytterligere snevrer inn kandidatgrunnlaget. Det kan også, innenfor rammene av likestillings- og diskrimineringslovgivningen, være saklig å vektlegge bestemte egenskaper, herunder kjønn, dersom det er nødvendig for å ivareta beboers behov, integritet eller sikkerhet.

Stendi er avhengig av hvilke oppdrag virksomheten tildeles, og kan i liten grad styre hvor i landet tjenestene etableres. Dette innebærer at tilgangen på kvalifisert arbeidskraft varierer betydelig geografisk. I enkelte områder kan det være begrenset tilgang på kandidater med nødvendig kompetanse og erfaring, noe som i praksis påvirker hvilke kandidater som er tilgjengelige i de enkelte rekrutteringsprosessene.

Det er samtidig en noe høyere andel kvinner i lederstillinger sammenlignet med den totale kjønnsfordelingen i selskapet. En medvirkende årsak til dette kan være de strenge kravene til formell kompetanse i lederroller, hvor kvinner i Stendi utgjør en høyere andel av ansatte med faglært bakgrunn på bachelor- eller høyere nivå. Dette reflekterer også bredere samfunnsstrukturer og utdanningsmønstre. Samlet sett vurderes forholdene i hovedsak å være påvirket av eksterne rammer og krav til kompetanse, snarere enn interne prosesser eller barrierer i virksomheten.

Ufrivillig deltid

Andelen ufrivillig deltid har vært stabil på 24 % i 2023 og 2024, men økte til 28 % i 2025. Dette er identifisert som en mulig risiko for ansatte i deltidsstillinger. Ufrivillig deltid kartlegges gjennom vårt Teambarometer, hvor det er lagt inn et eget spørsmål om hvorvidt ansatte opplever å jobbe ufrivillig deltid. Spørsmålet sendes ut årlig til alle ansatte og danner grunnlag for analysene. Per 2025 har vi ikke datagrunnlag til å analysere forskjeller mellom kvinner og menn, men dette vil foreligge fra 2026 og gi et bedre grunnlag for videre analyser. Det er heller ikke mulig å skille statistikken for ufrivillig deltid på selskapsnivå, og resultatene som presenteres er derfor samlet for hele Stendi-konsernet, inkludert Stendi og Stendi Assistanse.

Utviklingen må sees i sammenheng med hvordan tjenestene organiseres. Stendis drift er basert på turnus og døgnkontinuerlig bemanning, der vi er avhengige av å levere bærekraftige arbeidstidsordninger både for oppdragsgiver og for å møte brukernes behov. Dette gjør det i noen tilfeller krevende å tilby hele stillinger, og kan bidra til et mer fragmentert behov for kompetanse. I tillegg følger Stendi Arbeidstilsynets anbefalinger for arbeidstid, blant annet knyttet til omfang av nattarbeid av hensyn til ansattes helse. Slike føringer er viktige av arbeidsmiljøhensyn, men kan samtidig medføre at enkelte ansatte opplever begrensninger i ønsket stillingsstørrelse.

Samtidig kan økt fokus fra fagforeningene knyttet til heltid- og deltidskultur ha bidratt til større bevissthet blant ansatte, og dermed påvirket rapporteringen. Funnene for 2025 vil danne et viktig grunnlag for videre arbeid, og vil bli fulgt opp for å vurdere mulige forbedringer.

Kjønnsforskjeller i midlertidige og deltidsstillinger

Kartleggingen viser en overvekt av menn i midlertidige stillinger, med en utvikling fra 2024 til 2025 (58 % menn). Dette kan i stor grad forklares av strukturelle forhold i driften. Stendis tjenester er avhengige av døgnkontinuerlig bemanning, og er sårbare ved sykefravær og annet fravær. Dette øker behovet for midlertidige ressurser, som vikariat og ekstra bemanning, for å sikre forsvarlig drift og oppfyllelse av krav fra oppdragsgivere.

For midlertidige stillinger og enkelte deltidsstillinger er det i praksis noe større rom for å ansette uten de samme strenge kravene til formell kompetanse som i faste heltidsstillinger. Dette fordi det i avtalene med oppdragsgiver stilles krav til hvor mange ansatte med medisinkompetanse eller relevant treårig bachelor som til enhver tid er til stede i tjenesten, og ikke til det totale antallet faglærte ansatte. Dette kan bidra til at disse stillingene i større grad fylles av grupper hvor menn er overrepresentert i Stendi. Dette henger sammen med at en høyere andel av de faglærte ansatte i Stendi er kvinner, noe som påvirker kjønnsfordelingen i faste stillinger og i stillinger med høyere kompetansekrav. Samlet sett vurderes forskjellene å være knyttet til kompetansekrav og bemanningsbehov, og utviklingen bør følges videre.

Arbeidsbelastning som strukturell risikofaktor for likestilling

Arbeidet i Stendis tjenester er forbundet med psykiske og fysiske belastninger, noe som utgjør en sentral del av risikobildet knyttet til arbeidsmiljø og likestilling. Ansatte arbeider tett med brukergrupper som ofte har sammensatte og alvorlige utfordringer knyttet til psykisk helse, rus og atferd. De senere årene har det også vært en utvikling der brukergruppene i

større grad fremstår som mer komplekse og med mer alvorlig problematikk enn tidligere, noe som bidrar til å forsterke belastningsbildet for ansatte. Dette innebærer en arbeidshverdag preget av langvarig eksponering for krevende situasjoner, inkludert trusler, vold og høy emosjonell belastning. Belastningen kan oppstå både som følge av enkelthendelser og gjennom gradvis oppbygning over tid, noe som kan gjøre det vanskelig å identifisere og dokumentere årsakssammenhenger, særlig når det gjelder psykiske belastningsskader.

Arbeidet stiller høye krav til kompetanse, opplæring og kontinuerlig beredskap, blant annet gjennom systematisk trening i trygghet og sikkerhet (TSS). I enkelte situasjoner kan fysisk inngripen være nødvendig, noe som øker risikoen for skader. I tillegg kommer krevende turnusordninger, ofte med døgnkontinuerlig tilstedeværelse, som kan påvirke den samlede belastningen for ansatte. Det er samtidig viktig å være bevisst på at ansatte har ulike forutsetninger for å håndtere denne typen belastning.

Dette er ikke en utfordring som er unik for Stendi, men en kjent risikofaktor i hele helse- og omsorgssektoren, som i stor grad er et kvinnedominert yrke. Kombinasjonen av høye emosjonelle krav, risiko for vold og belastende arbeidstidsordninger gjør at ansatte i denne sektoren er særlig utsatt. Samtidig er deler av regelverket, blant annet knyttet til yrkesskade, i begrenset grad tilpasset den faktiske arbeidshverdagen i slike yrker. Særlig psykiske belastningsskader som utvikler seg over tid fanges i liten grad opp. I et likestillingsperspektiv kan dette forstås som en strukturell utfordring, hvor belastninger i kvinnedominerte yrker ikke fullt ut synliggjøres eller anerkjennes, noe som kan påvirke hvordan risiko, helse og tilrettelegging vurderes i praksis.

Lønnsforskjeller

Kartleggingen viser at kvinner i Stendi samlet sett har noe høyere gjennomsnittslønn enn menn, særlig i driftsrelaterte stillinger. Dette vurderes i hovedsak å ha sammenheng med sammensetningen av kompetanse og ansiennitet, hvor en høyere andel av kvinnene har faglært utdanning på bachelor- eller høyere nivå. Gjennom medlemskap i NHO Geneo er Stendi bundet av tariffavtaler som sikrer at vurderingskriteriene for lønnsinnplassering er objektive, blant annet basert på ansiennitet og formell kompetanse. Lønnsinnplasseringen håndteres av HR for å bidra til likebehandling. Dette gir et strukturert og standardisert grunnlag for lønnsfastsettelsen i virksomheten.

For administrative stillinger ses mindre forskjeller i gjennomsnittslønn, og dette må likevel synliggjøres og følges opp. Ettersom lønnsfastsettelsen i større grad skjer individuelt og utenfor faste lønsmatriser, er det særlig viktig å analysere disse forholdene nærmere. Forskjellene forklares i hovedsak av stillingssammensetning, hvor kvinner i større grad er representert i funksjoner som tradisjonelt har noe lavere lønnsnivå, mens menn i større grad arbeider i funksjoner med høyere lønnsnivå. Sammenligning av lønn innen samme stilling viser imidlertid ikke systematiske forskjeller mellom kjønn.

For lederstillinger er lønnsforskjellene små. Variasjonene vurderes å henge sammen med ulikt ansvarsomfang, erfaring og bakgrunn, samt mindre forskjeller i alder. Samlet sett vurderes lønnsforskjellene i virksomheten å være godt forklart av objektive forhold, og det er ikke identifisert indikasjoner på systematisk forskjellsbehandling.

Begrensninger i datagrunnlaget

Stendi har en arbeidsstyrke med høy grad av mangfold, blant annet målt gjennom ansattes statsborgerskap. Samtidig er det viktig å understreke at en mer omfattende kartlegging av mangfold i virksomheten er utfordrende, ettersom personvernet tilsier at vi ikke innhenter opplysninger om for eksempel etnisitet, religion, kjønnsidentitet eller seksuell orientering.

Statsborgerskap er derfor per i dag vår eneste tilgjengelige kilde til å måle mangfold. Dette medfører at det kan eksistere utfordringer som ikke fullt ut avdekkes gjennom dagens datagrunnlag.

Stendi benytter Teambarometeret som et sentralt verktøy for å følge opp arbeidsmiljø og ansattopplevelse. Undersøkelsen sendes ut jevnlig til alle ansatte i konsernet og måler blant annet opplevd tydelighet, tilhørighet, balanse, effektivitet og trivsel, med formål om å følge produktivitet og bærekraft i arbeidsforholdene. I samme undersøkelse sendes det også ut spørsmål om ufrivillig deltid. Per i dag gir imidlertid ikke datagrunnlaget tilstrekkelig grunnlag for å analysere resultatene på tvers av demografiske variabler som kjønn, alder eller stillingstype. Dette vurderes som en viktig begrensning og en mulig risikofaktor, da det kan redusere vår evne til å identifisere systematiske forskjeller og risikoområder knyttet til likestilling og diskriminering.

Rammebetingelser og bransjestrukturer

Stendi opererer innenfor en bransje med pressede rammebetingelser, hvor økonomien i stor grad er styrt av offentlige oppdragsgivere som kommuner. Dette påvirker både organisering av tjenestene og handlingsrommet for interne prioriteringer. Hvilke tjenester som etableres, og hvor, er i stor grad avhengig av hvilke oppdrag virksomheten tildeles, samt geografiske og demografiske forhold. For eksempel vil tilgangen på arbeidskraft og muligheten for å rekruttere bredt ofte være større i tettbebygde områder enn i distriktene. Etablering av nye tjenester er også tett knyttet til tilgjengelig eiendom og godkjenninger, noe som ytterligere påvirker hvor og hvordan driften kan utvikles.

Samlet innebærer dette et begrenset handlingsrom for å etablere egne spesialiserte støttefunksjoner. Arbeidet med likestilling og mangfold må derfor i stor grad integreres i eksisterende strukturer, herunder HR, HMS- og kvalitetsarbeid. Prioriteringer i virksomheten vil naturlig påvirkes av krav til drift, bemanning og tjenesteleveranse. Dette kan medføre en risiko for at likestillingsarbeidet i større grad blir indirekte og mindre synlig som et eget satsningsområde, selv om det inngår som en del av det øvrige systematiske arbeidet.



«I Stendi har vi et tydelig mål om å være en arbeidsplass som speiler mangfoldet i samfunnet, og hvor alle ansatte har like muligheter til utvikling og deltakelse. Samtidig må vi være ærlige om at vi opererer i en bransje med krevende rammebetingelser, høye kompetansekrav og en arbeidshverdag som stiller store krav til både faglighet og robusthet. Dette påvirker i praksis hvem vi kan rekruttere, hvordan vi organiserer arbeidet og hvilke tiltak vi har mulighet til å prioritere.

For oss handler arbeidet med likestilling og mangfold derfor ikke bare om intensjon, men om å finne gode, realistiske løsninger innenfor de rammene vi har. Vi er opptatt av å bruke den kunnskapen vi har til å identifisere risiko, forstå årsakene bak forskjeller, og jobbe systematisk med forbedringer.»

Mona Andersen
Direktør Barnevern

Kapittel 4 - Våre tiltak for likestilling, mangfold og inkludering

Systematisk arbeid med psykososialt arbeidsmiljø

I 2025 igangsatte Stendi et målrettet arbeid for å møte skjerpede lovkrav i arbeidsmiljøloven, hvor forventningene til det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet er tydeliggjort. Arbeidet er en del av virksomhetens helhetlige tilnærming til aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP), og tar utgangspunkt i de identifiserte risikoområdene i kapittel 3, herunder knyttet til deltid, midlertidighet, arbeidsbelastning og begrensninger i datagrunnlaget. Målet er å styrke likestilling, forebygge diskriminering og sikre et inkluderende arbeidsmiljø for alle ansatte.

I samarbeid med tilknyttet bedriftshelsetjeneste er det utviklet ny metodikk og tilhørende verktøy for systematisk kartlegging av arbeidsmiljøet i avdelingene. Kartleggingen har særlig fokus på psykososiale og organisatoriske forhold, og gjennomføres årlig i forkant av de ordinære risikovurderingene. Dette er spesielt relevant i lys av identifiserte belastninger i arbeidshverdagen og behovet for å jobbe mer systematisk med disse. Arbeidet skjer i tett samarbeid med ansattes representanter, herunder verneombud, for å sikre bred involvering og forankring. Identifiserte risikoforhold følges opp gjennom konkrete tiltak.

Kartleggingen omfatter flere sentrale temaer som er avgjørende for å fremme likestilling og hindre diskriminering:

Arbeidstilknytning: Det vurderes i hvilken grad ulike tilknytningsformer, som midlertidige ansettelser, deltidsarbeid og innleie, benyttes, og hvilke konsekvenser dette kan ha for arbeidsmiljøet. Et viktig fokus er også hvorvidt tilkallings- og deltidsansatte får like god informasjon, oppfølging og inkludering som fast ansatte.

Mangfold: Det kartlegges hvordan virksomheten ivaretar mangfold knyttet til språk, kommunikasjon og kulturell bakgrunn. Videre vurderes hvordan det arbeides forebyggende mot mobbing, trakassering og diskriminering, både internt i organisasjonen og i møte med brukere og samarbeidspartnere.

Inkludering: Det vurderes hvordan virksomheten sikrer likebehandling av ansatte, uavhengig av bakgrunn, og hvordan det legges til rette for et inkluderende arbeidsmiljø der alle har like muligheter til deltakelse og utvikling.

Psykologisk trygghet: Et sentralt tema er i hvilken grad det eksisterer en kultur der ansatte opplever det som trygt å ytre seg, melde fra om feil eller bekymringer og bidra med innspill. Det vurderes også om omgangsformen er preget av respekt, og om alle ansatte reelt sett opplever å bli hørt og inkludert.

Mobbing og trakassering: Kartleggingen ser på om det forekommer uønsket atferd som grupperinger, utestenging, baksnakking, negativ tone eller andre former for utilbørlig opptreden. Videre vurderes om arbeidsmiljøet kjennetegnes av respekt, profesjonalitet og god samhandling, samt hvordan ulikheter håndteres på en inkluderende måte.

Varsling: Det undersøkes om ansatte opplever det som trygt å varsle om kritikkverdige forhold, og om slike varsler håndteres seriøst, rettferdig og forutsigbart. Et velfungerende varslingsystem er avgjørende for å avdekke og forebygge uønskede forhold.

Den systematiske kartleggingen gir et solid kunnskapsgrunnlag for kontinuerlig forbedringsarbeid og bidrar til å sikre at arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering er målrettet, dokumenterbart og forankret i virksomhetens praksis over tid. Gjennom å integrere disse temaene i det ordinære HMS- og risikostyringsarbeidet, styrker Stendi sin evne til å identifisere utfordringer tidlig, iverksette treffsikre tiltak og fremme et inkluderende og trygt arbeidsmiljø for alle ansatte.

Digital helseveiledning og forskningssamarbeid

Som oppfølging av identifiserte årsaker knyttet til arbeidsbelastning i bransjen og økende sykefravær, har Stendi i 2025 gjennomført et målrettet tiltak i samarbeid med Abel og SINTEF. Stendi deltar i dette prosjektet sammen med store norske selskaper. Tiltaket bygger på et planlagt samarbeid, og innebærer at utvalgte ansatte har deltatt i en pilot med individuell digital helseveiledning våren 2025, samt ytterligere flere ansatte som har ønsket å delta som del av et forskningsprosjekt fra høsten 2025.

Stendi tilbyr gjennom dette tiltaket medarbeidere en mulighet til å delta i et forskningsbasert program med mål om å styrke fysisk, mental og sosial helse. Deltakerne får egen helseveileder og tett individuell oppfølging fra kvalifiserte fagpersoner, med fokus på blant annet vaneendring, ernæring, fysisk aktivitet, mental helse og hvile. Målet er å gi den enkelte bedre forutsetninger for å mestre arbeidshverdagen og gjennomføre positive endringer i egen livssituasjon.

Prosjektet er basert på frivillig deltakelse og ivaretar personvernet ved at individuelle data ikke deles med arbeidsgiver. Tiltaket skal bidra til økt arbeidsevne, bedre arbeidshelse og et mer inkluderende og bærekraftig arbeidsmiljø over tid.

Forbedring av varslingsrutiner

Det er gjennomført et målrettet forbedringsarbeid knyttet til Stendis varslingsrutine for å sikre at denne er tilpasset norsk lovverk. Stendi følger et konsernfelles varslingsssystem fra Ambea, som er utviklet i Sverige, og det har derfor vært behov for tilpasninger til norske krav. Alle relevante konsernpolicys er oversatt til norsk, og informasjon og retningslinjer i den eksterne varslingskanalen er kvalitetssikret i henhold til gjeldende regelverk. I tillegg benyttes norsk juridisk kompetanse ved vurdering av varsler. Tiltakene bidrar til å styrke ansattes opplevelse av trygghet ved varslingsrutiner og sikre at kritikkverdige forhold håndteres på en tydelig, rettferdig og forutsigbar måte.

Videreutvikling av datagrunnlag

Som en del av arbeidet med å styrke kunnskapsgrunnlaget for likestillingsarbeidet, har Stendi i 2025 prioritert videreutvikling av datakvalitet og analysegrunnlag i samarbeid med Ambea. Det er arbeidet med å integrere konsernets masterdata med undersøkelsesverktøyet Catalyst One, hvor Teambarometeret gjennomføres. Teambarometeret sendes ut seks ganger årlig til alle ansatte og gir et sentralt datagrunnlag for oppfølging av arbeidsmiljø og risikoforhold. Integrasjonen vil redusere behovet for manuell oppdatering av ansattlister, sikre mer korrekt og oppdatert data, og gi bedre tilgang til relevante variabler som kjønn, alder og stillingstype. Dette legger til rette for mer presise analyser og bedre identifisering av risiko knyttet til likestilling og diskriminering. Arbeidet med integrasjonen ble igangsatt i 2025 og ferdigstilles i 2026.

Bidrag til utvikling av regelverk for yrkesskade og yrkessykdom

Stendi har i 2025 gitt innspill til forslag om endringer i arbeidsulykkebegrepet gjennom høringssvar via NHO Geneo, i forbindelse med en høring sendt fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Arbeidet er forankret i et tverrfaglig samarbeid internt i virksomheten, hvor HR, med ansvar for yrkesskadeforsikring, har bidratt sammen med kvalitetsansvarlig i driften og ansvarlig for trygghet og sikkerhet (TSS).

Formålet med engasjementet er å bidra til at et nytt regelverk i større grad reflekterer arbeidshverdagen i helse- og omsorgstjenestene. Erfaringer fra egen virksomhet viser at dagens regelverk i stor grad er utformet med utgangspunkt i andre typer yrker, og i begrenset grad fanger opp belastningsbildet i kvinnedominerte yrker som helse- og omsorgssektoren. Dette kan innebære en form for strukturell skjevhet, hvor belastninger som er typiske i disse yrkene, særlig psykiske og langvarige belastningsskader, i mindre grad anerkjennes som yrkesskade.

Stendi støtter forslagene til endringer i arbeidsulykkebegrepet som et viktig skritt i riktig retning. Endringene innebærer blant annet at kravet om at en hendelse må være plutselig og uventet foreslås fjernet, og at det i større grad skal legges vekt på risikoen i det arbeidet som utføres. Dette kan bidra til at flere hendelser og belastninger som oppstår som en del av arbeidshverdagen i helse- og omsorgstjenestene, i større grad vil kunne omfattes av regelverket. For våre ansatte vil dette kunne gi en bedre anerkjennelse av belastningene de står i, samt økt mulighet for å få godkjent skader som yrkesskade.

Samtidig vurderer Stendi at dette kun er et første steg. Det er fortsatt behov for videre utvikling av regelverket for å sikre bedre samsvar med belastningsbildet i sektoren, særlig når det gjelder psykiske og langvarige belastninger som utvikler seg over tid. Tiltaket må sees som et bidrag til å påvirke rammebetingelsene for virksomheten og bransjen, med mål om å sikre et mer rettferdig og relevant regelverk for ansatte i helse- og omsorgstjenestene.

Nærværende ledelse

Som oppfølging av analyserte årsaker knyttet til høy arbeidsbelastning i bransjen og en krevende arbeidshverdag for ansatte, samt et økende sykefravær i enkelte avdelinger, har Stendi i 2025 igangsatt et målrettet nærværarbeid. Tiltaket har hatt som mål å forstå og adressere bakenforliggende årsaker til fravær, og samtidig styrke mestring, arbeidsglede og tilstedeværelse i tjenestene.

Følgende tiltak er gjennomført:

- Oppstart med samling for ledere i samarbeid med bedriftshelsetjenesten, med gjennomgang av sykefraværsoppfølging og psykologisk trygghet
- Informasjon til alle ansatte om rettigheter, plikter og muligheter for tilrettelegging ved sykefravær
- Innføring av regelmessige korte oppfølgingssamtaler («10-minutters samtaler») for dialog om arbeidssituasjon og behov for tilpasning
- Konkrete tilretteleggingstiltak i avdelingene, eksempelvis justering av turnus, arbeidstid og teamtilhørighet
- Utnevnelse av nøkkelpersoner i avdelingene for lokal oppfølging av nærværarbeidet
- Tiltak for å styrke tilhørighet og inkludering, herunder sosial fadderordning og sosiale aktiviteter
- Fagdager og kompetansetiltak, blant annet med tema omsorgstretthet og ivaretagelse av ansatte
- Innføring av «nærvær» som fast tema i personalmøter

Tiltakene skal bidra til økt tilstedeværelse og et mer inkluderende arbeidsmiljø, som igjen styrker kvaliteten i tjenestene.

Stå Sammen Forum – utvikling og støtte for avdelingsledere i barnevern

Som oppfølging av analyserte årsaker knyttet til høy arbeidsbelastning og lederansvar i en krevende tjenestehverdag, har barnevern i Stendi i 2025 gjennomført tiltaket *Stå Sammen*. Tiltaket rettet seg mot avdelingsledere, som utgjør det største ledernivået i virksomheten og samtidig er særlig utsatt i rollen med operativt ansvar og personaloppfølging. Tiltaket ble gjennomført som et tidsavgrenset program i 2025 og er nå avsluttet.

Stå Sammen ble organisert som et fast møtested hver 5.–6. uke, med en varighet på én time per samling. Hensikten var å gi avdelingslederne en dedikert arena for faglig påfyll, refleksjon og erfaringsdeling i en ellers hektisk arbeidshverdag.

Forumet har hatt fokus på sentrale temaer som psykososialt arbeidsmiljø, psykologisk trygghet, nærværende ledelse, sykefraværsoppfølging, emosjonell belastning, vold og trusler, samt stressmestring og balanse mellom arbeid og fritid. Videre har tiltaket hatt som

mål å styrke tilhørighet, mestring og samhandling på tvers av avdelinger, gjennom å legge til rette for åpen dialog og deling av erfaringer og løsninger.

Tiltaket har bidratt til økt støtte for lederne i hverdagen, og til å styrke deres forutsetninger for å følge opp ansatte og utvikle et inkluderende arbeidsmiljø lokalt.

Kvalitetssikring av opplæring i Trygghet og sikkerhet (TSS)

Som en del av arbeidet med å styrke kvalitet og redusere risiko i en krevende arbeidshverdag, er det i 2025 gjennomført et tiltak for å forbedre opplæringen i Trygghet og sikkerhet i Stendi (TSS). Tiltaket må sees i sammenheng med analyserte årsaker knyttet til høy arbeidsbelastning og arbeid i situasjoner med risiko for vold, trusler og andre krevende hendelser i tjenestene.

Tiltaket har bestått i å utvikle og implementere nye opplæringsfilmer som viser praktiske ferdigheter og håndtering av utfordrende situasjoner. Filmene er gjort tilgjengelige i Stendis læringsplattform og inngår som en obligatorisk del av eksisterende kompetanseplaner for ansatte.

Formålet med tiltaket er å sikre en mer enhetlig og praksisnær opplæring, styrke ansattes kompetanse i forebygging og håndtering av risiko, samt legge til rette for systematisk oversikt over deltakelse i opplæring gjennom relevant statistikk. Dette skal bidra til økt trygghet for både ansatte og brukere i tjenestene.

Dette er et viktig tiltak innenfor virksomhetens arbeid med aktivitets- og redegjørelsesplikten, ved å redusere risiko for kritiske hendelser og bidra til at ansatte opplever trygghet i arbeidshverdagen og et inkluderende arbeidsmiljø.

Samarbeid med HELT MED

Stendi samarbeider med HELT MED, en organisasjon som legger til rette for at personer med utviklingshemming, autisme og lærevansker kan delta i ordinært arbeidsliv gjennom tilpassede roller og oppfølging. Vi har i dag en medarbeider ansatt gjennom HELT MED-ordningen ved vårt hovedkontor.

Kapittel 5 – Vurdere resultatet og veien videre

Samlet vurdering

Tiltakene i 2025 viser en tydelig dreining mot et mer systematisk, kunnskapsbasert og integrert arbeid. I 2025 har Stendi gjennomført flere tiltak for å følge opp identifiserte risikoområder knyttet til likestilling, arbeidsmiljø og organisering av tjenestene. Samlet sett tyder arbeidet på at tiltakene i stor grad er relevante og treffer det utfordringsbildet som er beskrevet i trinn 2. Flere av tiltakene har hatt god effekt og videreføres i 2026, særlig innen arbeidsmiljø, nærværarbeid og kompetanseutvikling. Samtidig er flere av tiltakene fortsatt i en tidlig fase og vil kreve videre utvikling, implementering og forankring i drift for å sikre varig effekt.

I det følgende redegjøres det for evaluering av tiltakene, samt videre oppfølging og planlagte utviklingstiltak omtalt i kapittel 4.

Systematisk arbeid med psykososialt arbeidsmiljø

Tiltaket er etablert som følge av skjerpede krav i arbeidsmiljøloven og representerer en mer strukturert tilnærming til kartlegging og oppfølging av arbeidsmiljø. Arbeidet vurderes som positivt og nødvendig, men er fortsatt under utvikling. I 2026 vil det være viktig å sikre videre implementering i drift og evaluere om metodikk og tiltak er tilstrekkelige og treffsikre.

I 2026 vil Ambea implementere et nytt kvalitetssystem for hele konsernet, hvor Stendi inngår. Dette innebærer blant annet standardiserte HMS-avvik og bedre muligheter for både registrering av hendelser og prediktive analyser. Dette kan gi et styrket grunnlag for forebygging av risiko, herunder trakassering og diskriminering.

Digital helseveiledning og forskningssamarbeid for sykefravær

Tiltaket er pågående og strekker seg over to år. Foreløpig erfaring fra deltakerne er at dette gir de ansatte tett og individtilpasset oppfølging, med potensial for å styrke helse, mestring og tilstedeværelse. Effektene må vurderes over tid, og videre arbeid i 2026 vil fortsatt skje i samarbeid med SINTEF og Abel.

Forbedring av varslingsrutiner

Tiltaket anses som gjennomført og har bidratt til økt tydelighet og trygghet rundt varsling. Det er ikke planlagt ytterligere utvikling i 2026, men arbeidet vil følges opp som en del av ordinær drift, hvor informasjon og veiledning til ledere vil være sentralt.

Ansattes opplevelse av varslingsordningen er ikke kartlagt særskilt, da dette ikke vurderes som hensiktsmessig i denne sammenheng. Samtidig rapporterer varslingskomiteen at den oppdaterte rutinen har gjort håndtering av varsler mer strukturert, tydelig og effektiv.

Bidrag til utvikling av regelverk for yrkesskade og yrkessykdom

Stendis engasjement vurderes som viktig for å synliggjøre bransjens utfordringer og sikre at ansattes perspektiver blir hørt. I 2026 er det planlagt å videreføre arbeidet gjennom eget høringssvar knyttet til yrkessykdomsutvalg, med ambisjon om å påvirke utviklingen av et mer treffsikkert regelverk. Som en del av dette arbeidet ønsker Stendi å videreføre og styrke samarbeidet mellom drift og støttefunksjoner, for å fange opp erfaringer, utfordringer og hvor det er behov for forbedringer i virksomheten. Dette vil gi et bedre grunnlag for å formidle relevante innspill videre og bidra til påvirkning av regelverksutviklingen.

Nærværende ledelse i omsorgstjenester

Tiltakene knyttet til nærværende ledelse er implementert i nåværende rutiner og planlegges videreført i 2026. Arbeidet anses som et viktig bidrag i oppfølgingen av sykefravær og arbeidsbelastning.

Vi er fortsatt i en tidlig fase av evalueringen, og det er derfor for tidlig å trekke sikre konklusjoner om samlet effekt. Samtidig ser vi enkelte positive indikasjoner. I

Teambarometeret trekkes noen av nærværstiltakene frem i kommentarfeltet med positivt fortegn, særlig knyttet til økt oppfølging og dialog. Videre viser nøkkeltall tegn til utvikling i enkelte avdelinger, blant annet ved at avdelinger med utfordringer stabiliserer seg raskere enn tidligere.

Disse observasjonene gir en indikasjon på at tiltakene kan ha ønsket effekt, men det er behov for et mer systematisk og helhetlig evalueringsgrunnlag. Det vil derfor i løpet av 2026 bli utarbeidet en mer grundig sammenstilling og evaluering av tiltakene, med mål om å vurdere effekt, videreutvikle arbeidet og sikre en mer målrettet innsats fremover.

Stå Sammen Forum

Tiltaket ble gjennomført i 2025 og avsluttet våren 2026. Hensikten var å styrke avdelingslederrollen, som både er det største og et særlig utsatt ledernivå i virksomheten. Gjennom faste samlinger hver 5.–6. uke, med én time per gang, ble det etablert en strukturert arena for faglig utvikling, refleksjon og erfaringsdeling i en hektisk arbeidshverdag.

Erfaringene viser at innholdet i forumet traff godt, med relevante temaer knyttet til blant annet arbeidsbelastning, sykefravær, psykologisk trygghet og ledelse i krevende situasjoner. Tiltaket bidro til økt bevissthet, støtte og felles forståelse på tvers av avdelinger. Samtidig viste evalueringen at gjennomføringsformen påvirket effekten. Digitale samlinger med mange deltakere førte til varierende grad av aktiv deltakelse, og oppmøtet var påvirket av driftsbelastning og perioder med høy aktivitet.

Tiltaket vurderes samlet som positivt og relevant, men med tydelige forbedringspunkter. Det er ønskelig å videreføre arbeidet i justert form, med mindre grupper og mer tilpasset gjennomføring for å sikre høyere deltakelse og bedre erfaringsdeling.

Kvalitetssikring av opplæring i TSS

Tiltaket har styrket oversikten og oppfølgingen av kompetanse, bidratt til økt kvalitet i opplæringen, samt gjort det mulig å følge deltakelse gjennom systematisk bruk av statistikk. Det vurderes som et viktig tiltak for å sikre trygghet og god håndtering av krevende situasjoner i tjenestene.

Samarbeid med HELT MED

Tiltaket har hatt en positiv effekt både for den enkelte og for arbeidsmiljøet. Erfaringene viser at dette bidrar til økt inkludering og gir den enkelte mulighet til å oppleve mestring og deltakelse. Samtidig har tiltaket hatt en positiv effekt på arbeidsmiljøet ved hovedkontoret, hvor medarbeideren gjennom sin rolle bidrar til økt kontakt på tvers av avdelinger og styrker den sosiale tilstedeværelsen i hverdagen. Dette har bidratt til et mer inkluderende, åpent og samlende arbeidsmiljø.

Samarbeidet med HELT MED videreføres i 2026 som en del av virksomhetens arbeid med et inkluderende og mangfoldig arbeidsliv.

Kunstig intelligens i rekruttering

Planlagt implementering av KI-verktøy i rekrutteringsprosessen har blitt utsatt til 2026 grunnet andre prioriterte og ressurskrevende tiltak. Arbeidet videreføres med etablering av verktøy som Hubert AI, som skal bidra til mer strukturert og objektiv kandidatvurdering, samt redusere risiko for ubevisste skjevheter. I tillegg planlegges implementering av Trustcruit, som gir systematisk tilbakemelding fra kandidater og datadrevet innsikt i rekrutteringsprosessen.

Stendi rapport 2025 er utarbeidet av:

Stine Kvam Graftås
HR Business Partner
stinekvam.graftas@stendi.no

Hanne Løvli
HR Direktør
hanne.lovli@stendi.no

Mona Andersen
Direktør Barnevern
mona.andersen@stendi.no

Hovedkontaktperson

Hanne Løvli

HR Direktør

+47 92 63 03 09

hanne.lovli@stendi.no



Document history

Document summary

COMPLETED BY ALL:

01.07.2026 09:05

SENT BY OWNER:

Stine Kvam Graftås · 30.06.2026 15:43

DOCUMENT ID:

H1-kgOSZQMe

ENVELOPE ID:

BkeAyOHWQzg-H1-kgOSZQMe

DOCUMENT NAME:

ARP Stendi 2025.pdf

19 pages

SHA-512:

c8c41990eed2da5f97670585375ed961cb57f10c56f188
e345a01f7e2125bef7fc7235c330b0572719b68ba7510f7
11aec5d62090faddf356af40718d60b07a3

Verified ensures that the document has been signed according to the method stated above.

Copies of signed documents are securely stored by Verified.

To review the signature validity, please open this PDF using Adobe Reader.



GDPR
compliant

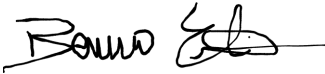


eIDAS
standard



PAdES
sealed

🕒 Activity log

RECIPIENT	ACTION*	TIMESTAMP (CET)	METHOD	DETAILS
Ingvild Kristiansen	 Signed	30.06.2026 15:49	Touch Sign	IP: 89.8.250.124
				
ingvild.kristiansen@stendi.no	Authenticated	30.06.2026 15:48	Low	IP: 89.8.250.124
Lars Benno	 Signed	30.06.2026 16:18	Touch Sign	IP: 62.181.221.7
				
benno.eliasson@ambea.se	Authenticated	30.06.2026 16:12	Low	IP: 62.181.221.7
Hanne Løvli	 Signed	30.06.2026 17:52	Touch Sign	IP: 46.15.139.49
				
hanne.lovli@stendi.no	Authenticated	30.06.2026 17:51	Low	IP: 46.15.139.49
Mona Andersen	 Signed	01.07.2026 08:29	Touch Sign	IP: 78.156.8.22
				
mona.andersen@stendi.no	Authenticated	01.07.2026 08:28	Low	IP: 78.156.8.22

Verified ensures that the document has been signed according to the method stated above.

Copies of signed documents are securely stored by Verified.

To review the signature validity, please open this PDF using Adobe Reader.



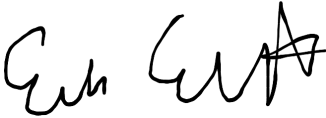
GDPR
compliant



eIDAS
standard



PAdES
sealed

RECIPIENT	ACTION*	TIMESTAMP (CET)	METHOD	DETAILS
Eirik John Erstad	 Signed	01.07.2026 09:05	Touch Sign	IP: 104.28.105.25
				
eirik.erstad@stendi.no	Authenticated	01.07.2026 09:04	Low	IP: 104.28.105.25

* Action describes both the signing and authentication performed by each recipient. Authentication refers to the ID method used to access the document.

 Attachments

No attachments related to this document

 Custom events

No custom events related to this document

Verified ensures that the document has been signed according to the method stated above.

Copies of signed documents are securely stored by Verified.

To review the signature validity, please open this PDF using Adobe Reader.



GDPR
compliant



eIDAS
standard



PAdES
sealed