



Likestilling og diskriminering

Stendi Assistanse



Innhold

Innledning

Arbeid for likestilling og mangfold i Stendi Assistanse	3
Om Stendi Assistanse	3

Kapittel 1

Introduksjon	4
--------------------	---

Kapittel 2 – Undersøke og kartleggeIntegreert bærekraftsrapportering i Ambea.....5

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

Kapittel 3 – Analysere årsaker

Kjønnsbalanse og rekrutteringsgrunnlag.....	8
Kjønnsbalanse og bemanningsstruktur	8
Arbeidsbelastning som strukturell risikofaktor for likestilling	9
Lønnsforskjeller	10
Rammebetingelser og bransjestrukturer	11
Begrensninger i datagrunnlaget	11

Kapittel 4 - Våre tiltak for likestilling, mangfold og inkludering

Styrking av HMS-arbeidet og vernetjenesten	13
Oppfølging av arbeidsbelastning og alenearbeid	13
Bidrag til utvikling av regelverk for yrkesskade og yrkessykdom	13
Medvirkning gjennom arbeidslederutvalg	14
Digital helseveiledning og forskningssamarbeid	14
Forbedring av varslingsrutiner	14
Videreutvikling av datagrunnlag	15
Samarbeid med HELT MED	15
Rettferdig og inkluderende rekruttering	15
BPA som grunnlag for like muligheter og samfunnsdeltakelse	15

Kapittel 5 – Vurdere resultatet og veien videre.....18

Innledning

Arbeid for likestilling og mangfold i Stendi Assistanse

Denne redegjørelsen beskriver Stendi Assistanse AS sitt arbeid med likestilling, inkludering og mangfold i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten. Som landsdekkende omsorgsvirksomhet er selskapet avhengig av et inkluderende arbeidsmiljø og mangfoldig kompetanse. Arbeidet er forankret i selskapets verdier og etiske retningslinjer, og gjennomføres systematisk etter lovens krav og firestegsmodellen. Stendi Assistanse har et særskilt ansvar for å sikre et inkluderende, trygt og diskrimineringsfritt arbeidsmiljø for ansatte som arbeider tett på mennesker i private hjem, som en integrert del av HMS- og kvalitetsarbeidet.

Om Stendi Assistanse

Stendi Assistanse AS er en landsdekkende leverandør av helse- og omsorgstjenester til personer med behov for praktisk bistand, personlig assistanse og helsefaglig oppfølging i eget hjem. Virksomheten omfatter brukerstyrt personlig assistanse (BPA) og tjenester levert gjennom Helseteam.

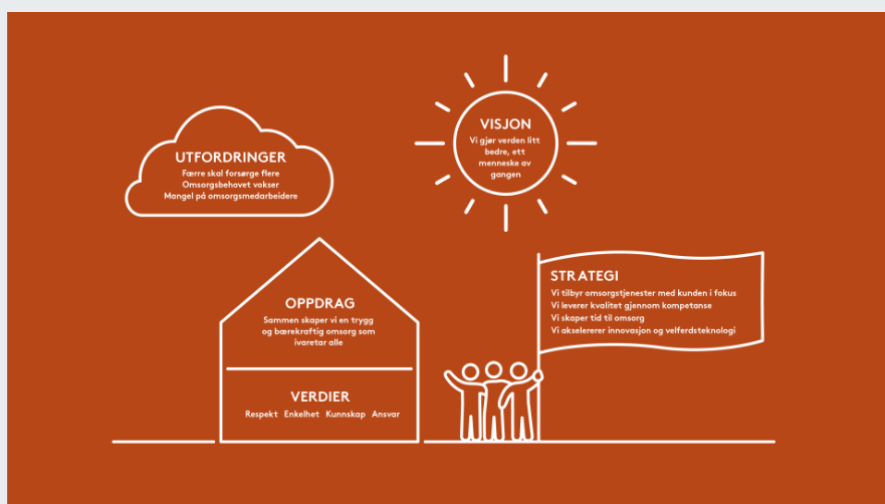
Stendi Assistanse yter tjenester til personer med sammensatte bistandsbehov, som funksjonsnedsettelse, kroniske sykdommer, omfattende omsorgsbehov eller behov for helsefaglig oppfølging i hverdagen. Tjenestene leveres hovedsakelig i private hjem, og ved utgangen av 2025 bisto selskapet om lag 275 hjem nasjonalt.

Innen BPA legger Stendi Assistanse til rette for at tjenestemottakere skal leve mest mulig selvstendige og aktive liv, med innflytelse over egen hverdag og organisering av assistansen. Tjenesten bygger på prinsipper om selvbestemmelse, likeverd, deltakelse og individuell tilpasning.

Gjennom Helseteam leverer Stendi Assistanse helsefaglige tjenester til personer med behov for oppfølging fra kvalifisert helsepersonell. Dette omfatter blant annet personer med komplekse og langvarige helseutfordringer, der kontinuitet, kvalitet og trygghet i hjemmet er sentralt.

Virksomheten har oppdrag fra både offentlige og private oppdragsgivere, og tjenestene utformes i samarbeid med tjenestemottakere, pårørende, arbeidsledere, kommuner og andre samarbeidspartnere. Stendi Assistanse har medarbeidere over hele landet og organiserer fleksible og forsvarlige tjenester tilpasset den enkeltes behov.

Stendi Assistanse AS er en del av Ambea-konsernet og arbeider etter visjonen om å «gjøre verden litt bedre, ett menneske av gangen».



Kapittel 1

Introduksjon

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

I 2025 igangsatte Stendi Assistanse 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 rettferdige 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
- Kjønnsbalanse, samt kjønnsforskjeller i deltid, midlertidighet og uttak av foreldrepermisjon
- Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivåer og stillingsgrupper
- Ufrivillig deltid

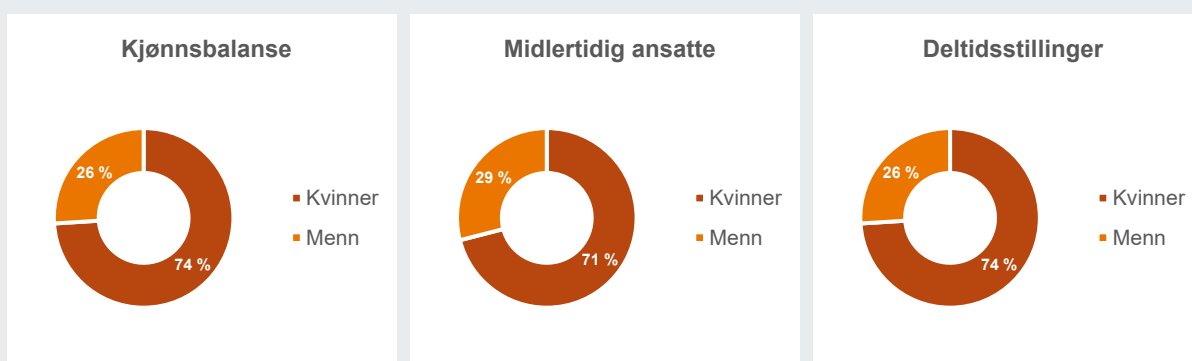
Integrert bærekraftsrapportering i Ambea

Stendi Assistanse 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 Assistanse 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 Assistanse AS 2025



Kjønnslikestilling over tid

Utvikling over tid	2023		2024		2025	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Kjønnsbalanse	76 %	24 %	75 %	25 %	74 %	26 %
Midlertidig ansatte	65 %	35 %	76 %	24 %	71 %	29 %
Deltidsstillinger	77 %	23 %	74 %	26 %	74 %	26 %
Foreldrepermisjon	23 uker	13 uker	24 uker	13 uker	29 uker	12 uker
Ufrivillig deltid	24 %		24 %		28 %	

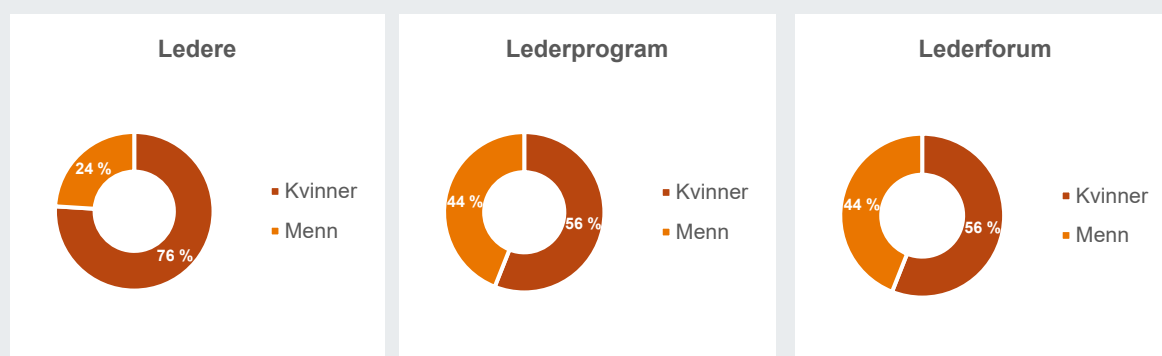
Tabellen viser at Stendi Assistanse AS har en stabil overvekt av kvinner i perioden 2023–2025. Kvinneandelen er redusert fra 76 % i 2023 til 74 % i 2025, mens andelen menn har økt fra 24 % til 26 %. Utviklingen viser en svak bevegelse mot bedre kjønnsbalanse, men kvinner er fortsatt i klar majoritet.

Blant midlertidig ansatte varierer kjønnsfordelingen mer. Kvinneandelen økte fra 65 % i 2023 til 76 % i 2024, før den falt til 71 % i 2025. Menns andel gikk fra 35 % til 24 %, før den økte til 29 %. Kvinner utgjør fortsatt flertallet, men forskjellen er noe redusert fra 2024 til 2025. For deltidsstillinger er fordelingen stabil. Kvinner utgjorde 77 % i 2023 og 74 % i 2024 og 2025, mens menn økte fra 23 % til 26 %. Dette gjenspeiler den samlede kjønnsbalansen og viser at deltid fortsatt i størst grad gjelder kvinner.

Foreldrepermisjon viser fortsatt tydelige forskjeller. Kvinners uttak økte fra 23 til 29 uker, mens menns uttak sank fra 13 til 12 uker. Kvinner tar fortsatt ut mest permisjon.

Andelen ufrivillig deltid har vært stabil på 24 % i 2023 og 2024, før den økte til 28 % i 2025.

Kjønnsbalanse i ledelsen



Stendi Assistanse har som mål å oppnå en god og jevn kjønnsbalanse på alle nivåer i organisasjonen. Tallene viser likevel at det er en overvekt av kvinner, med om lag 76 % kvinner og 24 % menn. Denne fordelingen gjenspeiler den overordnede kjønnsbalansen i selskapet.

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. Dette er inkludert Stendi Assistanse sitt morselskap, Stendi AS.

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn

Ansatte som yter tjenestene i vår drift 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 463 584	kr 463 718	-0,3 %
Administrative stillinger	kr 800 405	kr 828 972	-3,44%
Lederstillinger	kr 841 366	kr 884 695	-4,9 %

*Negative avvik er lavere snittlønn for kvinner enn menn.

Mangfold i virksomheten

Stendi Assistanse har en arbeidsstyrke med ansatte fra 49 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 fokus 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.

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

Kapittel 3 – Analysere årsaker

Kjønnsbalanse og rekrutteringsgrunnlag

Kjønnsbalansen i Stendi Assistanse AS må sees i lys av tjenesteområdene virksomheten omfatter. Både BPA og Helseteam er deler av helse- og omsorgssektoren, som tradisjonelt er kvinnedominerte. Dette påvirker rekrutteringsgrunnlaget og bidrar til at kvinner utgjør en høy andel av de ansatte. Innen BPA er arbeidskraften i utgangspunktet ufaglært, med enkelte unntak der tjenestemottakers behov tilsier at helsefaglig kompetanse er nødvendig. Rekrutteringen til BPA skiller seg derfor noe fra øvrige helse- og omsorgstjenester ved at personlig egnethet, stabilitet, relasjonskompetanse og evne til å ivareta tjenestemottakers selvbestemmelse ofte tillegges stor vekt. Samtidig kan tjenestens organisering i private hjem, ofte med deltidsstillinger og arbeid på ulike tider av døgnet, påvirke hvem som søker og hvem som har mulighet til å stå i stillingene over tid.

Helseteam er i større grad preget av krav til formell helsefaglig kompetanse, ofte på bachelornivå. Dette innebærer at rekrutteringsgrunnlaget er mer avgrenset, og at tilgangen på kvalifiserte kandidater varierer geografisk. I en bransje med generell mangel på helsepersonell kan det være krevende å rekruttere bredt, både med hensyn til kjønn, alder, bakgrunn og kompetanse.

I begge tjenesteområder kan det i enkelte tilfeller være nødvendig å vektlegge kjønn i rekruttering, når dette er begrunnet i tjenestemottakers behov, integritet, trygghet eller sikkerhet. Særlig i tjenester som ytes tett på den enkelte i private hjem, kan slike hensyn være relevante. Dette må likevel alltid vurderes konkret og saklig i den enkelte rekrutteringsprosess.

Den kvinnedominerte sammensetningen vurderes samlet sett i hovedsak å være påvirket av eksterne forhold, herunder utdanningsvalg, arbeidsmarkedet innen helse- og omsorgssektoren og hvem som søker seg til BPA- og helsetjenester. Samtidig er det viktig at virksomheten følger utviklingen over tid og vurderer om egne rekrutteringsprosesser, stillingsutlysninger, arbeidsvilkår eller organisering kan bidra til å forsterke eller redusere kjønnsforskjeller.

Kjønnsbalanse og bemanningsstruktur

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 også sees i sammenheng med hvordan tjenestene i Stendi Assistanse AS er organisert. Virksomheten yter tjenester i private hjem gjennom BPA og Helseteam, og bemanningsbehovet styres i stor grad av den enkelte tjenestemottakers vedtak, behov, døgnrytme og ønsket organisering av tjenesten. Dette kan gjøre det krevende å tilby hele stillinger, særlig der tjenestene består av kortere vakter, varierende bistandsbehov eller behov for bemanning på bestemte tidspunkter av døgnet.

Innen BPA er brukerstyring et grunnleggende prinsipp. Det innebærer at arbeidsleder, ofte tjenestemottaker selv eller en nærstående, har en sentral rolle i organisering av assistansen

og i valg av assistenter. Arbeidsleders medvirkning i rekrutteringsprosessen er viktig for å sikre selvbestemmelse, trygghet og kvalitet i tjenesten. Samtidig innebærer dette at arbeidsgiver har lavere grad av styring over rekruttering, sammensetning av personalgrupper og fordeling av vakter enn i mer tradisjonelle tjenestemodeller. Fra et likestillings- og diskrimineringsperspektiv kan dette innebære en risiko. Arbeidsgivers mulighet til å påvirke stillingsstørrelser, samle deltidsstillinger på tvers av ordninger og tilby større stillingsandeler kan være begrenset av tjenestemottakers behov, arbeidsleders valg av assistenter og kravet til individuell tilpasning. I enkelte ordninger kan det også være saklige behov knyttet til personlig egnethet, relasjon, kjønn eller annen kompetanse, som gjør det vanskeligere å benytte ansatte på tvers av ulike tjenestemottakere.

For Helseteam er ufrivillig deltid særlig knyttet til krav om riktig kompetanse og forsvarlig bemanning. Tjenestene er i større grad preget av helsefaglige krav, ofte med behov for ansatte med bachelorutdanning eller annen relevant helsefaglig kompetanse. Dette kan begrense muligheten for fleksibel bruk av ansatte på tvers av oppdrag, særlig der geografisk avstand, turnus, behov for kontinuitet og tjenestemottakers helsetilstand legger føringer for bemanningen.

Økningen i ufrivillig deltid fra 24 % til 28 % vurderes som et viktig funn, men ikke isolert som uttrykk for diskriminerende praksis. Samtidig er det viktig å merke seg at deltidsstillinger i hovedsak følger den samlede kjønnsbalansen, og at konsekvensene av ufrivillig deltid i større grad vil berøre kvinner, da de utgjør majoriteten av ansatte. Forskjellene vurderes i hovedsak å ha sammenheng med tjenestemodell, kompetansekrav og behov for fleksibel bemanning, slik det er beskrevet over. Utviklingen vil følges videre, med fokus på konsekvenser for ansatte og muligheter for å styrke stillingsstørrelser der dette er forenlig med tjenestens rammer.

Arbeidsbelastning som strukturell risikofaktor for likestilling

Arbeidet i Stendi Assistanse AS er forbundet med både psykiske og fysiske belastninger. Dette utgjør en relevant risikofaktor i arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering, særlig fordi virksomheten er kvinneorientert og fordi en stor del av tjenestene utføres tett på tjenestemottakere i private hjem.

Stendi Assistanse yter tjenester innen BPA og Helseteam, og arbeidshverdagen varierer betydelig mellom ulike oppdrag og tjenestemottakere. Felles for mange av tjenestene er at ansatte arbeider nært mennesker med omfattende bistands- eller helsebehov, og at arbeidet ofte krever høy grad av selvstendighet, relasjonskompetanse, trygghet og evne til å håndtere uforutsigbare situasjoner. Belastningen kan bestå av fysisk krevende arbeidsoppgaver, emosjonelt krevende relasjoner, ansvar for helsefaglig oppfølging, uforutsigbarhet i tjenesten og behov for kontinuerlig oppmerksomhet på tjenestemottakers sikkerhet og behov.

En særskilt faktor i Stendi Assistanse er at mye av arbeidet utføres som alenearbeid i private hjem. Dette gjelder særlig innen BPA, men kan også være relevant i deler av Helseteam. Alenearbeid kan gi ansatte en arbeidshverdag med stor grad av selvstendighet, men kan samtidig innebære økt sårbarhet. Den ansatte står ofte alene i situasjoner som kan være fysisk eller psykisk krevende, og har ikke nødvendigvis kollegaer eller ledere fysisk til stede for umiddelbar støtte, avlastning eller vurdering. Dette kan forsterke opplevelsen av ansvar og belastning, særlig ved akutte hendelser, krevende kommunikasjon, uforutsette endringer i tjenestemottakers tilstand eller situasjoner der det oppstår utrygghet.

For ansatte i BPA kan arbeidsbelastningen også påvirkes av brukerstyring og tjenestens individuelle organisering. Arbeidsleder har en sentral rolle i hvordan assistansen legges opp i det daglige, og tjenesten skal tilpasses tjenestemottakers behov, ønsker og vedtak. Dette er grunnleggende for BPA-ordningen, men kan samtidig innebære at arbeidsgiver har mindre

direkte styring med enkelte sider av arbeidshverdagen enn i mer tradisjonelle tjenestemodeller.

I Helseteam kan arbeidsbelastningen være knyttet til ansvar for helsefaglig forsvarlighet, oppfølging av komplekse helsebehov og krav til faglig vurdering i den enkelte situasjon. Når tjenestene ytes i private hjem, kan også ansatte her oppleve høyt ansvar og begrenset tilgang til umiddelbar kollegastøtte. Dette stiller krav til tydelige rutiner, tilgjengelig ledelse, forsvarlig bemanning, kompetanseutvikling og systematisk oppfølging av arbeidsmiljørisiko.

Arbeidsbelastningene i Stendi Assistanse må også sees i lys av at helse- og omsorgssektoren generelt er kvinneorienterte. Når høye emosjonelle krav, fysisk belastende arbeid, alenearbeid og uforutsigbarhet i tjenesten i hovedsak berører en arbeidsstyrke med høy kvinneandel, kan dette utgjøre en strukturell likestillingsutfordring. Risikoen handler ikke om ulik behandling av kvinner og menn i virksomheten, men om at belastninger i kvinneorienterte yrker kan bli normalisert, undervurdert eller ikke tilstrekkelig synliggjort.

Det er derfor viktig å følge med på om arbeidsbelastning, sykefravær, ufrivillig deltid, turnover eller behov for tilrettelegging får ulike konsekvenser for ulike grupper ansatte. Dette gjelder både kjønn, alder, funksjonsevne, språk, etnisk bakgrunn og livssituasjon. Ansatte kan ha ulike forutsetninger for å håndtere alenearbeid, krevende arbeidstider, fysisk belastning og emosjonelt krevende situasjoner.

Samlet vurderes arbeidsbelastning, herunder alenearbeid i private hjem, som en sentral strukturell risikofaktor for Stendi Assistanse AS. Virksomheten bør derfor fortsatt ha oppmerksomhet på forebygging gjennom risikovurderinger, opplæring, veiledning, tilgjengelig lederstøtte, gode avvikssystemer og tiltak som sikrer at ansatte får nødvendig støtte og oppfølging. Dette er viktig både for å ivareta et forsvarlig arbeidsmiljø og for å fremme likestilling, inkludering og like muligheter i arbeidslivet.

Lønnsforskjeller

Kartleggingen viser at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i Stendi Assistanse AS samlet sett er relativt små, men det er enkelte forskjeller mellom stillingskategoriene som bør følges opp videre.

I driftsrelaterte stillinger er lønnsforskjellen mellom kvinner og menn marginal ($-0,3\%$) og gir ikke indikasjon på systematiske forskjeller. Lønn fastsettes hovedsakelig etter tariff, ansiennitet, stillingstype og kompetanse.

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 viser kartleggingen en lønnsforskjell på $-4,9\%$. Kategorien omfatter alle stillinger med personalansvar, herunder avdelingsleder, BPA-rådgiver, virksomhetsleder og regionleder. Ansvarsomfanget varierer betydelig mellom rollene, blant annet knyttet til region, tjenesteområde, kompleksitet og størrelse på personalansvar. Lønn fastsettes individuelt basert på ledernivå, ansiennitet, ansvar, utdanning og kompetanse, noe som bidrar til variasjoner i statistikken.

På bakgrunn av den identifiserte forskjellen er det gjennomført analyser av lederlønn. Leder for det største tjenesteområdet er en mann, mens BPA-rådgiver, som utgjør det laveste

ledernivået, har 79 % kvinner. Sammenligning av lønn innen samme stillingsnivå viser imidlertid ikke systematiske forskjeller mellom kjønn. Det er færre ledere og lederroller i Stendi Assistanse enn i morselskapet Stendi, noe som gjør at enkeltroller og variasjoner kan gi større utslag i statistikken. Analysene viser samlet sett at lønnsforskjeller i hovedsak forklares av ledernivå, ansiennitet samt variasjon i ansvar og kompleksitet, og gir ikke grunnlag for å vurdere forskjellene som kjønnsdiskriminerende. Samtidig bør utviklingen følges videre, særlig fordi små grupper kan påvirke gjennomsnittstallene.

Rammebetingelser og bransjestrukturer

Stendi Assistanse AS opererer innenfor en bransje der rammebetingelsene i stor grad påvirkes av offentlige vedtak, kommunale bestillinger og den enkelte tjenestemottakers behov. Virksomheten leverer tjenester gjennom BPA og Helseteam, hovedsakelig i private hjem, og tjenestenes omfang, organisering og geografiske plassering styres i stor grad av enkeltvedtak, avtaler og behovene til tjenestemottakerne.

Dette påvirker både hvordan tjenestene bemannes, hvilke stillingsstørrelser som kan tilbys, og hvilket handlingsrom virksomheten har for å organisere arbeidet. I BPA er brukerstyring et grunnleggende prinsipp, og arbeidsleder har en sentral rolle i valg av assistenter og organisering av tjenesten. Dette er viktig for å sikre selvbestemmelse, trygghet og individuell tilpasning for tjenestemottaker. Samtidig innebærer det at arbeidsgiver har lavere grad av styring over rekruttering, sammensetning av personalgrupper og fordeling av arbeidstid enn i mer tradisjonelle tjenestemodeller.

For Helseteam er rammebetingelsene i større grad preget av krav til helsefaglig kompetanse, forsvarlig bemanning og kontinuitet i tjenesten. Tilgangen på kvalifisert personell varierer geografisk, og det kan være krevende å rekruttere bredt i områder med begrenset arbeidsmarked. Dette påvirker både kjønnsbalanse, mangfold, stillingsstørrelser og muligheten til å tilby fleksible løsninger for ansatte.

Stendi Assistanse AS har tjenester over store deler av landet, og geografiske forhold har betydning for rekrutteringsgrunnlaget. I tettbygde områder vil tilgangen på arbeidskraft ofte være større, mens mindre steder og distrikter kan gi mer begrensede muligheter til å rekruttere bredt. Dette kan påvirke virksomhetens mulighet til å jobbe målrettet med kjønnsbalanse, mangfold og representasjon i enkelte ordninger eller team.

Samlet innebærer dette at arbeidet med likestilling, inkludering og ikke-diskriminering må integreres tett i eksisterende strukturer for HMS, kvalitet, rekruttering, opplæring og drift. Prioriteringer i virksomheten påvirkes naturlig av krav til forsvarlige tjenester, bemanning, kontinuitet og tjenestemottakers individuelle behov. Dette kan medføre en risiko for at likestillingsarbeidet blir mindre synlig som et eget satsingsområde, selv om det inngår som en viktig del av det systematiske arbeidet.

Stendi Assistanse AS har som mål å være en inkluderende arbeidsplass som speiler mangfoldet i samfunnet, og hvor ansatte har like muligheter til deltakelse, utvikling og tilhørighet. Samtidig må virksomheten ta hensyn til de særlige rammebetingelsene som følger av BPA og helsefaglige tjenester i private hjem. Arbeidet med likestilling og mangfold handler derfor om å finne gode og realistiske løsninger innenfor rammene av brukerstyring, forsvarlighet, kompetansekrav og tjenestemottakers behov.

Begrensninger i datagrunnlaget

Stendi Assistanse AS 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 hensynet til personvern tilsier at vi ikke innhenter opplysninger om for eksempel etnisitet, religion, livssyn, kjønnsidentitet, seksuell orientering eller funksjonsnedsettelse. Statsborgerskap er derfor per i dag en av få tilgjengelige kilder til å beskrive mangfold i virksomheten. Dette innebærer at

det kan eksistere utfordringer eller forskjeller som ikke fullt ut avdekkes gjennom dagens datagrunnlag.

Stendi Assistanse AS benytter ulike verktøy for å følge opp arbeidsmiljø og ansattopplevelse. Innen BPA benyttes medarbeiderundersøkelser og HMS-undersøkelser som grunnlag for å kartlegge arbeidsmiljø, trivsel, belastning og risikoforhold. Dette er særlig viktig fordi BPA-tjenestene i stor grad utføres i private hjem, ofte som alenearbeid, og fordi arbeidshverdagen kan variere betydelig mellom ulike ordninger. Slike undersøkelser gir viktig innsikt i ansattes opplevelse av arbeidssituasjonen, men har samtidig begrensninger når det gjelder å analysere systematiske forskjeller mellom ulike grupper ansatte.

For øvrige deler av virksomheten kan andre konsernfelles verktøy og oppfølgingsprosesser benyttes for å følge utviklingen i arbeidsmiljø og ansattopplevelse. Per i dag gir datagrunnlaget samlet sett likevel ikke tilstrekkelig grunnlag for å analysere resultatene på tvers av alle relevante demografiske variabler, som kjønn, alder, stillingstype, stillingsprosent, ansettelsesform eller geografisk tilhørighet. Dette vurderes som en viktig begrensning i arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering.

Begrensningen innebærer at virksomheten i noen tilfeller kan identifisere overordnede utviklingstrekk, men ikke fullt ut forklare årsaker eller avdekke om enkelte grupper ansatte er mer utsatt enn andre. Dette gjelder blant annet temaer som ufrivillig deltid, arbeidsbelastning, opplevelse av inkludering, tilrettelegging, sykefravær og risiko knyttet til alenearbeid. Stendi Assistanse AS vurderer derfor datagrunnlaget som et område for videre forbedring.



«I Stendi Assistanse AS ønsker vi å være en arbeidsplass som speiler mangfoldet i samfunnet, og hvor alle ansatte opplever like muligheter til utvikling og deltakelse. Samtidig opererer vi i en tjenestemodell der brukerstyring, individuelle vedtak, geografiske forhold og krav til forsvarlighet legger tydelige rammer for hvordan arbeidet kan organiseres.

For oss handler likestillings- og mangfolds-arbeidet om å bruke kunnskapen vi har til å identifisere risiko, forstå årsakene bak forskjeller og jobbe systematisk med forbedringer. Vi skal ivareta både tjenestemottakers rett til selvbestemmelse og ansattes rett til et trygt, inkluderende og diskrimineringsfritt arbeidsmiljø.»

Finn Allan Mathisen
Direktør BPA og Helseteam

Kapittel 4 - Våre tiltak for likestilling, mangfold og inkludering

Stendi Assistanse AS har i 2025 arbeidet videre med tiltak som skal fremme likestilling, inkludering og et trygt arbeidsmiljø for ansatte i BPA og Helseteam. Tiltakene må sees i sammenheng med virksomhetens særlige tjenestemodell, hvor arbeid i stor grad utføres i private hjem, ofte som alenearbeid, og hvor organiseringen påvirkes av individuelle vedtak, brukerstyring, kompetansekrav og tjenestemottakers behov.

Arbeidet har særlig vært rettet mot å styrke HMS, øke tilgjengeligheten til støttefunksjoner, sikre mer systematisk oppfølging av ansatte og videreutvikle rettferdige og inkluderende rekrutteringsprosesser. Tiltakene er valgt med bakgrunn i identifiserte risikoområder knyttet til arbeidsbelastning, ufrivillig deltid, rekruttering, alenearbeid, mangfold og begrensninger i datagrunnlaget.

Styrking av HMS-arbeidet og vernetjenesten

Som en del av arbeidet med å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø har Stendi Assistanse i 2025 styrket HMS-arbeidet og tredoblet vernetjenesten. Formålet har vært å sikre økt tilgjengelighet, bedre kjennskap til verneombudenes rolle og lavere terskel for ansatte til å søke råd, støtte og bistand.

Dette er særlig viktig i Stendi Assistanse fordi mange ansatte arbeider i private hjem, ofte alene, og fordi belastninger i arbeidshverdagen kan være mindre synlige enn i tradisjonelle arbeidsmiljøer med kollegaer og ledere fysisk til stede. En styrket vernetjeneste bidrar til bedre lokal forankring av HMS-arbeidet og kan gjøre det enklere å fange opp risiko, belastninger, behov for tilrettelegging og eventuelle uønskede hendelser tidligere.

HMS-kartlegginger, medarbeiderundersøkelser og HMS-undersøkelser benyttes som viktige verktøy for å få innsikt i ansattes arbeidshverdag. Dette gir grunnlag for å vurdere tiltak knyttet til belastning, alenearbeid, forsvarlig arbeidsmiljø og stabil bemanning.

Oppfølging av arbeidsbelastning og alenearbeid

For å redusere risikoen knyttet til alenearbeid og belastning arbeider Stendi Assistanse med tydeligere rutiner, opplæring, lederoppfølging og tilgjengelige støttefunksjoner. Tiltak som *Stå sammen*, *Sammen om jobben* og styrket vernetjeneste skal bidra til at ansatte opplever støtte, fellesskap og trygghet i arbeidshverdagen.

I et likestillingsperspektiv er dette særlig viktig fordi virksomheten er kvinneorientert. Belastninger som i hovedsak treffer ansatte i kvinneorienterte yrker, må synliggjøres og følges opp systematisk for å sikre likeverdige arbeidsvilkår og forebygge frafall, sykefravær og ufrivillig deltid.

Bidrag til utvikling av regelverk for yrkesskade og yrkessykdom

Stendi-konsernet 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 kvinneorienterte 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-konsernet 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 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.

Medvirkning gjennom arbeidslederutvalg

Arbeidslederutvalget, ALU, har vært et viktig tiltak for å styrke medvirkning og kvalitet i Stendi Assistanse. Utvalget består av tjenestemottakere fra ulike deler av landet sammen med nøkkelressurser fra driften. Formålet er å se på prosesser, systemer, opplæring og forbedringsområder i virksomheten.

ALU er særlig relevant i en BPA-kontekst, hvor brukerstyring er et grunnleggende prinsipp. Ved å involvere tjenestemottakere og arbeidsledere i utvikling av tjenestene, styrkes medvirkningen i alle ledd av driften. Dette kan bidra til bedre tilpassede tjenester, tydeligere forventninger og mer treffsikre forbedringstiltak.

Samtidig har ALU også betydning i et likestillings- og diskrimineringsperspektiv. Brukerstyring gir tjenestemottaker stor innflytelse, blant annet i rekruttering og organisering av tjenesten. Dette er viktig for selvbestemmelse og kvalitet, men det krever også at arbeidsgiver arbeider systematisk for å sikre at hensynet til mangfold, likebehandling og et trygt arbeidsmiljø ivaretas. ALU kan derfor være en viktig arena for dialog om balansen mellom brukerstyring, arbeidsgiveransvar og ansattes rettigheter.

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 varslingsystem fra

Ambea, som er utviklet i Sverige, og det har derfor vært behov for tilpasninger til norske krav. Alle relevante konsernpolicies 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 varsling 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.

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.

Rettferdig og inkluderende rekruttering

Stendi Assistanse har videreført arbeidet med rettferdige og inkluderende rekrutteringsprosesser. Dette omfatter arbeid med inkluderende stillingsannonser, strukturerte vurderinger, bevissthet rundt ubeviste skjevheter og tydelige kriterier for utvelgelse.

I BPA må rekrutteringsarbeidet samtidig balanseres mot brukerstyring. Arbeidsleder har en sentral rolle i valg av assistenter, og tjenestemottakers behov, trygghet og selvbestemmelse skal ivaretas. Dette gir arbeidsgiver lavere grad av styring enn i mer tradisjonelle tjenestemodeller. Stendi Assistanse arbeider derfor med å støtte rådgivere, ledere og arbeidsledere i å ivareta både brukerstyring og prinsipper om likebehandling, mangfold og ikke-diskriminering. Videre arbeides det med å styrke samarbeid og kompetanseheving mellom BPA-rådgivere og arbeidsledere for å sikre god praksis og felles forståelse i rollen.

For Helseteam er rekrutteringen i større grad preget av krav til helsefaglig kompetanse og forsvarlig bemanning. Her er tiltakene særlig rettet mot å sikre bred rekruttering der det er mulig, samtidig som krav til formell kompetanse, kvalitet og kontinuitet ivaretas.

BPA som grunnlag for like muligheter og samfunnsdeltakelse

Som en del av arbeidet med å fremme inkludering og samfunnsdeltakelse har Stendi Assistanse i 2025 gjennomført kampanje *The Dream Team* og eventet *Drømmehelgen*. Tiltaket har som mål å bidra til økt deltagelse, mestring og like muligheter for personer med funksjonsvariasjoner.

Arbeidet startet som et initiativ hvor kjente profiler bidro til å realisere individuelle drømmer for personer med funksjonsvariasjoner. Kampanjen resulterte i rundt 400 innsendte ønsker, hvor mange uttrykte ønske om å delta på aktiviteter som å besøke Tusenfryd og oppleve opplevelser som for mange oppleves som selvfølgelige. På bakgrunn av dette ble *Drømmehelgen* etablert og gjennomført på Tusenfryd i august 2025.

Arrangementet ble tilrettelagt spesielt for målgruppen, blant annet gjennom tilpasset logistikk, redusert ventetid i attraksjoner, universelt utformede fasiliteter og tilrettelagt gjennomføring av aktiviteter. I tillegg ble utvalgte individuelle drømmer realisert som en del av arrangementet.

Tiltaket synliggjør hvordan BPA kan bidra til å muliggjøre deltakelse i samfunnet på lik linje med andre. Det har også en viktig overføringsverdi til virksomhetens øvrige arbeid, ved å sette søkelys på rett til deltakelse, inkludering og likeverd. Arbeidet vurderes som et viktig supplement til det interne likestillingsarbeidet, ved at det bidrar til å påvirke holdninger og skape økt bevissthet om inkludering i samfunnet.



Kapittel 5 – Vurdere resultatet og veien videre

I 2025 har Stendi Assistanse AS videreført og styrket arbeidet med likestilling, inkludering og ikke-diskriminering gjennom flere parallelle tiltak. Arbeidet har hatt særlig oppmerksomhet på arbeidsmiljø, rekruttering, medvirkning og forebygging av belastning i tjenestene. Dette må sees i sammenheng med virksomhetens særlige rammebetingelser, hvor tjenester ytes i private hjem gjennom BPA og Helseteam, ofte med alenearbeid, individuelle vedtak og varierende grad av brukerstyring.

Et sentralt område i 2025 har vært arbeidet med HMS-kartlegginger og oppfølging av arbeidsmiljørisiko. Kartleggingene har bidratt til økt oppmerksomhet på belastning, forsvarlig arbeidsmiljø og behovet for stabil bemanning. Dette er særlig viktig i en virksomhet der ansatte ofte arbeider tett på tjenestemottakere med omfattende bistands- eller helsebehov, og hvor arbeidshverdagen kan være preget av fysisk, psykisk og emosjonell belastning. HMS-arbeidet vurderes derfor som et viktig grunnlag for å identifisere risiko tidlig og iverksette tiltak som kan forebygge sykefravær, turnover og ufrivillig deltid.

I tillegg har Stendi Assistanse arbeidet med varslingsrutiner og bevisstgjøring rundt ansattes mulighet til å si fra om kritikkverdige forhold, utrygghet eller belastninger i arbeidshverdagen. Tydelige varslingsrutiner er et viktig virkemiddel for å sikre et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø, og har også betydning i et likestillings- og diskrimineringsperspektiv. Ansatte må oppleve at de kan melde fra uten frykt for negative konsekvenser, og at saker håndteres på en ryddig, rettferdig og forutsigbar måte.

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

Arbeidsmiljø, belastning og stabil bemanning

For å styrke det systematiske HMS-arbeidet har Stendi Assistanse i 2025 tredoblet vernetjenesten. Evalueringen så langt viser at tiltaket har bidratt til økt tilgjengelighet og synlighet av verneombudene, samt bedre kjennskap til deres rolle i organisasjonen. Det rapporteres også om lavere terskel for å ta kontakt og økt tilgang til støtte i arbeidshverdagen. Dette fremstår som særlig viktig i en virksomhet der mange ansatte arbeider i private hjem, ofte alene, og hvor det er behov for tydelige kontaktpunkter og tilgjengelig støtte. Evalueringen indikerer videre at en styrket vernetjeneste gir bedre lokal forankring av HMS-arbeidet og gjør det enklere å fange opp belastninger, risiko og behov for tilrettelegging på et tidlig tidspunkt.

Forumet «Stå sammen» har også vært et viktig tiltak i dette arbeidet. Evalueringen viser at forumet har bidratt til økt erfaringsdeling, større grad av felles forståelse og støtte i håndtering av krevende arbeidssituasjoner. Det fremheves at tiltaket har styrket opplevelsen av fellesskap og faglig trygghet blant både ledere og ansatte. Dette vurderes å ha hatt positiv betydning for arbeidsmiljøet og for opplevelsen av å stå mindre alene i krevende arbeidshverdager.

Samtidig er flere av tiltakene relativt nyetablerte i 2025. Det innebærer at det foreløpig er for tidlig å evaluere langsiktige effekter fullt ut. Det vil derfor være viktig å følge utviklingen videre i kommende periode, med sikte på å videreutvikle og forbedre tiltakene basert på erfaringer og oppnådde resultater.

Yrkesskade og strukturelle rammer

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 støttedfunksjoner, 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.

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.

Medvirkning gjennom arbeidslederutvalg

Arbeidslederutvalget (ALU) ble etablert sent i 2025, og det er derfor for tidlig å gjennomføre en fullstendig evaluering av tiltakets effekt. Samtidig vurderes det allerede som et viktig tiltak med potensial til å skape betydelig verdi for virksomheten, særlig knyttet til medvirkning, kvalitet og balansen mellom brukerstyring og arbeidsgiveransvar. I 2026 vil det være viktig å følge opp arbeidet gjennom en mer systematisk evaluering og videreutvikling av utvalgets struktur og arbeidsform, for å sikre at tiltaket gir ønsket effekt over tid.

BPA som grunnlag for like muligheter og samfunnsdeltakelse

Tiltaket *Dream Team* og *Drømmehelgen* har hatt tydelig positiv effekt for deltakerne, særlig knyttet til opplevelse av inkludering, mestring og tilhørighet. Tilbakemeldinger viser at deltakerne i stor grad opplevde å kunne være seg selv i et trygt og tilrettelagt miljø, uten opplevelse av stigma eller utenforskap. For mange bidro deltakelsen til å redusere barrierer knyttet til sosial deltakelse, herunder utfordringer som angst og usikkerhet i møte med større arrangementer. Den helhetlige tilretteleggingen, både praktisk og sosialt, bidro til en opplevelse av likeverd og trygghet. Tiltaket gjorde det mulig for deltakerne å delta på egne premisser, med nødvendig støtte tilgjengelig uten at det måtte etterspørres. Dette ga økt opplevelse av selvstendighet og deltakelse på linje med andre.

Tiltaket har også hatt en viktig synliggjørende effekt gjennom publisering av filmer fra realisering av drømmer i Stendi Assistansens kanaler. Disse bidrar til å dele erfaringer, skape bevissthet og inspirere til videre arbeid med inkludering og deltakelse.

På bakgrunn av svært gode tilbakemeldinger vurderes tiltaket som vellykket, og arbeidet videreføres i 2026. Dette innebærer både videreføring av *The Dream Team*, hvor nye drømmer realiseres og dokumenteres gjennom film, samt gjennomføring av ny *Drømmehelg* i august 2026.

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 Assistanse rapport 2025 er utarbeidet av:

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

Hanne Løvli
HR Direktør
hanne.lovli@stendi.no

Finn Allan Mathisen
Direktør Helseteam og BPA
finn.allan.mathisen@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 08:28

SENT BY OWNER:

Stine Kvam Graftås · 30.06.2026 15:48

DOCUMENT ID:

SJTQFrbmfx

ENVELOPE ID:

BJhmFrZmfe-SJTQFrbmfx

DOCUMENT NAME:

ARP Stendi Assistanse 2025.pdf

20 pages

SHA-512:

404809c16fcd8d0e708e4f6b4c5db05c007b1daee02d95
1a75a748ba168ce8a26c74234c273679e3efab35308604
2421a052390056ee600814040b4a141d3bb0

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
Lars Benno	 Signed	30.06.2026 15:54	Touch Sign	IP: 62.181.221.7 
benno.eliasson@ambea.se	Authenticated	30.06.2026 15:52	Low	IP: 62.181.221.7
Ingvild Kristiansen	 Signed	30.06.2026 15:56	Touch Sign	IP: 89.8.250.124 
ingvild.kristiansen@stendi.no	Authenticated	30.06.2026 15:56	Low	IP: 89.8.250.124
Hanne Løvli	 Signed	30.06.2026 17:50	Touch Sign	IP: 46.15.139.49 
hanne.lovli@stendi.no	Authenticated	30.06.2026 17:50	Low	IP: 46.15.139.49
Mona Andersen	 Signed	01.07.2026 08:28	Touch Sign	IP: 78.156.8.22 
mona.andersen@stendi.no	Authenticated	01.07.2026 08:28	Low	IP: 78.156.8.22

* 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

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

 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