



# Likestillingsredegjørelse 2022

## Statsforvalteren i Agder

Statsforvalteren har en lovbestemt plikt til å jobbe med likestilling og mot diskriminering, og vi skal dokumentere og redegjøre for arbeidet vårt, jf. likestilling- og diskrimineringsloven §§ 24 og 26. På Bufdirs hjemmesider står det mer om denne plikten:

[https://bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets\\_og\\_redegjorelsesplikt\\_for\\_offentlige\\_myndigheter/](https://bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_offentlige_myndigheter/)

I tråd med likestillings- og diskrimineringsloven jobber vi systematisk for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person, og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Med likestilling mener vi likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging.

Statsforvalteren i Agder har egen «Handlingsplan for likestilling-, inkludering og mangfold».

Embetet er ble sertifisert under Likestilt Arbeidsliv (LA) 2018, og re-sertifisert i 2021:

<https://agderfk.no/vare-tjenester/folkehelse-levekar-og-likestilling/likestilt-arbeidsliv/hva-er-likestilt-arbeidsliv/>



# Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Under følger en oversikt over:

- kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall)
- midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall)
- ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall)
- ansatte med personalansvar (kjønnsforskjell i antall)
- gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn
- gjennomsnitt dagsverk foreldrepermisjon for kvinner og menn
- antall menn og kvinner i foreldrepermisjon

2022

Betegnelsen på rapporteringskrav	Kvinner	Menn	Totalt
Sum antall ansatte	118	53	171
Sum antall deltidsansatte	4	3	7
Sum antall midlertidige ansatte	11	4	15
Sum antall ansatte med personalansvar	4	4	8
Ufrivillig deltid	0	0	0

Det er to færre menn og to færre kvinner i embetet i 2022 sammenlignet med 2021. Vi har flere midlertidig ansatte i 2022 enn året før.

2022

Gjennomsnittlig ukesverk foreldrepermisjon kvinner	20
Dagsverk foreldrepermisjon kvinner	299
Antall kvinner i foreldrepermisjon	3
Gjennomsnittlig ukesverk foreldrepermisjon menn	12
Dagsverk foreldrepermisjon menn	298
Antall menn i foreldrepermisjon	5

Det er betydelig flere dagsverk foreldrepermisjon for begge kjønn i 2022. Tabellen inneholder ikke en oversikt over ansatte som jobber ufrivillig deltid. Som hovedregel blir alle som ønsker det, tilbudt heltidsstilling. Vi tar dette opp i medarbeidersamtalene, men en mer systematisk kartlegging av dette er et av tiltakene i ny LIM-plan. Dette blir da sett i sammenheng med tilrettelegging, herunder økt bruk av hjemmekontor for å forhindre ufrivillig deltid.

Under følger en oversikt over:

- lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå (kjønnsforskjeller i kroner og prosent)
- lønnsforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i kroner og prosent)
- kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer (i antall og prosent)

2022

Likestilling

Betegnelse på rapporteringskrav	Antall kvinner	Andel kvinner	Antall menn	Andel menn	Årslønn kvinner	Årslønn menn	Andel kvinners lønn av menns lønn
Totalt i virksomheten	118.0	69.0 %	53.0	31.0 %	664 237.0	662 885.0	100.2 %
Kategori 1: Embetsledelse/Dir/Admsjef	5.0	62.5 %	3.0	37.5 %	1 060 346.0	1 030 947.0	102.9 %
Kategori 2: Seksjonssjef/Ass dir	8.0	80.0 %	2.0	20.0 %	932 420.0	733 438.0	127.1 %
Kategori 3: Saksbehandler 1	63.0	66.3 %	32.0	33.7 %	658 701.0	678 327.0	97.1 %
Kategori 4: Saksbehandler 2	41.0	75.9 %	13.0	24.1 %	575 007.0	583 727.0	98.5 %
Kategori 5: Kontorstillinger	1.0	33.3 %	2.0	66.7 %	539 900.0	509 794.0	105.9 %
Kategori 6: Fagarb. stillinger	0.0		0.0		0.0	0.0	
Kategori 7: Læringer	0.0	0.0 %	1.0	100.0 %	0.0	179 550.0	0.0 %

*En assisterende fylkeslege jobber 60% stilling*

Definisjon på ulike stillingsnivåer i tabellen over:

Kategori 1: statsforvalter, ass. statsforvalter, fylkeslege og direktører

Kategori 2: ass. direktører, ass. fylkeslege, spesialrådgiver og fagdirektører

Kategori 3: senioringeniører, sjefingeniør, overingeniør og seniorrådgivere

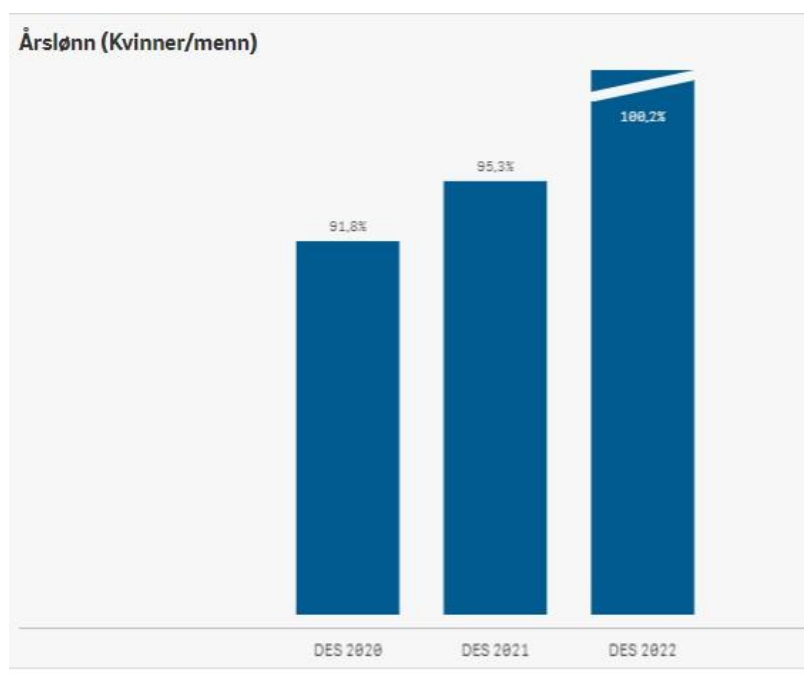
Kategori 4: rådgivere

Kategori 5: konsulenter

Kategori 6: fagarbeidere

Kategori 7: læringer

Vi oppnådde for første gang 100% likelønn i 2022 (se graf under) på totaltallet for virksomheten. Sammenligner vi med 2020 og 2021, ser vi en gradvis økning av kvinners andel av menns lønn på hhv 91,8 % i 2020 til 95,3 % i 2021 og 100,2 % i 2022. Ser vi derimot på kategori 3 og 4, der flertallet av våre ansatte befinner seg, er fremdeles kvinners andel av menns lønn lavere. Sammenligner vi med andre embeter ligger vi likevel høyere innen disse kategoriene.



## Rekruttering:

Det ble foretatt 22 ansettelses i 2022. Til sammenligning var det 26 ansettelses i 2020 og 33 i 2021. Kun 4 menn er ansatt i 2022 noe som utgjør 18,2% menn. I 2020 utgjorde andelen menn 19,2 %, med en liten økning i 2021, med 21,2%, mens i 2022 ser vi dessverre at det er enda færre. Vi er særdeles oppmerksomme på denne skjevheten.

## Sykefravær:

Under følger en oversikt over:

- Totalt sykefravær i dager og prosent (legemeldt og egenmeldt)
- Legemeldte sykedager for kvinner og menn (antall dager)
- Egenmeldte sykedager for kvinner og menn (antall og prosent)
- Sykefravær fordelt på kvinner og menn
- Avtalte arbeidsdager for kvinner og menn

Sykefravær

Betegnelsen på rapporteringskrav	Dager/Prosentdel
Sum totalt sykefravær (legemeldt og egenmeldt)	2 082.0
Prosent sykefravær (legemeldt og egenmeldt)	5.4 %
Sum totalt sykefravær menn (legemeldt og egenmeldt)	459.0
Prosent sykefravær menn (legemeldt og egenmeldt)	3.9 %
Sum totalt sykefravær kvinner (legemeldt og egenmeldt)	1 623.0
Prosent sykefravær kvinner (legemeldt og egenmeldt)	6.0 %
Antall legemeldte sykedager for menn	314.0
Prosent legemeldte sykedager for menn	2.7 %
Avtalte arbeidsdager for menn	11 847.0
Antall legemeldte sykedager for kvinner	1 149.0
Prosent legemeldte sykedager for kvinner	4.3 %
Avtalte arbeidsdager for kvinner	27 009.0
Antall egenmeldte sykedager for menn	145.0
Prosent egenmeldte sykedager for menn	1.2 %
Antall egenmeldte sykedager for kvinner	465.0
Prosent egenmeldte sykedager for kvinner	1.7 %

Statsforvalteren i Agder hadde i 2022 et sykefravær på 5,4%. I pandemiårene 2020 og 2021 var sykefraværet svært lavt på henholdsvis 2,82% og 3,98%, mens det de to årene før pandemien lå på henholdsvis 4% i 2018 og 5% i 2019. I hovedsak er det langtidssykmeldte som trekker opp fraværet, men vi ser at korttidsfraværet har økt fra 3. kvartal og ut året, noe som skyldes at mange fikk covid, influensa, og andre luftveisvirus.

# Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

## Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Slik jobber vi aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og motvirke diskriminering:

- Vårt likestillingsarbeid er i tillegg til FNs bærekraftsmål, relevante lover, konvensjoner og oppdrag fra departement, forankret i “Regionplan Agder 2030 og “Regional plan for likestilling, inkludering og mangfold på Agder (2015-2027)”.
- Vi har egen handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold for Statsforvalteren i Agder. Denne planen er forankret i bærekraftsmål 5, 8 og 10. Planen er vedtatt i ledergruppen.
- Vi har siden 2018 vært sertifisert gjennom Likestilt Arbeidsliv, og vi arbeider kontinuerlig med de syv innsatsområdene som inngår her. I november 2021 ble vi re-sertifisert gjennom Likestilt Arbeidsliv.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikk en, som informasjon og rutiner om blant annet permisjoner, livsfase, sykefravær, rekruttering, kompetanse, HMS og etiske retningslinjer for statstjenesten.
- Vi har egne retningslinjer for varsling og oppfølging av kritikkverdige forhold – herunder mobbing, diskriminering og trakassering, inkludert seksuell trakassering. Vi har eget varslingssystem gjennom Risk Manager.

## Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

### Vår struktur i arbeidet for likestilling:

- Vi har eget samarbeidsutvalg (SAMU). Her møter arbeidsgiver, hovedverneombud og tillitsvalgte. SAMU skal ivareta medbestemmelse i henhold til hovedavtalen og arbeidsmiljøloven § 7-2. SAMU har månedlige møter, gjennomført også i 2022. Her drøftes saker som sykefravær, fysisk og psykisk arbeidsmiljø, avvik samt eventuell orientering om varslingssaker. Det skrives referat fra møtene i SAMU som er tilgjengelige for alle ansatte.
- Embetet har også et likestillings-, inkluderings- og mangfoldsutvalg (LIM-utvalget). I LIM-utvalget møtes representanter for hver fagavdeling. Utvalget ledes av landbruksdirektøren. Utvalget møtes jevnlig, og referat fra møtene er tilgjengelige for alle ansatte. Utvalget jobber på fellesområdet i teams mellom møtene. Utvalget har eget mandat vedtatt av ledergruppen.
- Vi har også i 2022 hatt egen prosjektgruppe i Likestilt Arbeidsliv. Denne gruppen jobber i dialog med LIM-utvalget. Vi bruker sertifiseringsordningen LA som et verktøy og en metode for å fremme likestilling, inkludering og mangfold i embetet.

- Embetet har egen vernetjeneste. Hovedverneombudet representerer arbeidstakerne i HMS-spørsmål og møter i SAMU. Hver avdeling har ett verneombud med vara.
- Gjennomgående arbeides det med likestilling i ledergruppen og den enkelte avdeling, der HR er særlig sentral. Arbeidet med likestilling inngår i ledergruppens årshjul, og avd. direktørene skal rapportere til ledergruppen om eget likestillingsarbeid etter vedtatt sjekklister.
- Som statlig aktører skal vi gå foran i inkluderingsarbeidet, og bidra til at personer med nedsatt funksjonsevne eller som har hull i CV-en får arbeid. Kvalifiserte søkere målgruppen kalles inn til intervju. Dette gjenspeiler seg i Personalreglementet for Statsforvalterne og i prosedyre for rekruttering hos Statsforvalteren i Agder.

### **Hvordan arbeider vi for å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre?**

- Som sertifisert under Likestilt Arbeidsliv er vi forpliktet til å jobbe strukturert med alle de syv innsatsområdene, som er: forankring, inkluderende arbeidsmiljø, heltid, tilrettelegging, rekruttering, livsfase og likelønn. For å oppnå sertifisering må det kartlegges og evalueres hvordan tilstanden er i embetet på hver av disse områdene. Resultatene fra kartleggingen brukes aktivt i oppdateringen av eksisterende planer, og i utformingen av tiltak ved LIM-plan.
- Embetet er lokalisert i nytt bygg som er universelt utformet, men vi er opptatt av kontinuerlig forbedring. Det er eget hvilerom for ansatte som har behov for det. Rommet kan benyttes for tro- og livssynspraksis. Vi har toalettfasiliteter som er kjønnsnøytrale og tilrettelagt for ansatte med funksjonsnedsettelse (HC). Vi har egen kantine med forskjellig utvalg av mat, og som er godt merket i forhold til allergier og innhold. Vi har et avvikssystem der ansatt kan komme med forbedringsforslag og melde fra om forhold i bygget som ikke fungerer.
- Det gjennomføres vernerunder årlig, både når det gjelder fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.
- Embetet har i 2022 inngått avtale med bedriftshelsetjeneste (BHT). De bistår oss i spørsmål om arbeidshelse. Vi har hatt ergoterapeut som har bistått med individuell arbeidsplasstilpasning.
- HR tilgjengeliggjorde nøkkeltall for kjønnslikestilling for tillitsvalgte før lønnsforhandlingene høsten 2022. Lønnsforhandlingen ble evaluert i etterkant. For alle nyansatte lager vi oppstillinger for kjønn og lønn, slik at dette kan kartlegges og tiltak kan settes inn ved behov.
- Det gjennomføres avviksrapportering, og ansatte er oppfordret til å melde ifra. Det gjelder både fysiske forhold knyttet til arbeidsplass, lys, støy med mer – og også i forhold til det sosiale og psykiske arbeidsmiljøet.
- Vi gjennomfører jevnlig medarbeiderundersøkelser i samarbeid med departementet. Siste undersøkelse ble gjennomført høsten 2022 (MUST). Det er standardiserte spørsmål utviklet av STAMI. Vi har mulighet til å legge til egne tilleggsmoduler.
- Det er gjennomført medarbeidersamtaler i 2022.
- For å kunne arbeide med diskrimineringsrisiko og likestillingshindre, er det nødvendig å ha god og oppdatert kunnskap om tema. Ved å delta i Likestilt Arbeidsliv øker vi vår kompetanse og blir bevisst våre holdninger knyttet til likestillings- og diskrimineringsarbeid. På de ulike fagdage og prosjektledersamlingene lærer vi refleksjonsmetodikk og tematikk sammen med andre virksomheter. Vi har gjennomført dilemmaøvelser internt.

- I arbeidet med forankring er likestilling og ikke-diskriminering er tatt opp på felles møter for alle ansatte i 2022. Vi har også hatt embetets arbeid med bærekraftsmålene, herunder likestilling, som tema på allmøte.
- Vi er i rekrutteringen bevisst på at ikke skjevheten i ansettelsen av kvinner og menn skal vedvare.

## Beskrivelser av risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Vi har gjennom flere år sett at det er lønnsforskjeller mellom kvinnelige og mannlige ansatte. Dette viser en risiko i lønnspolitikken vår, slik vi har sett i tabellen over. Selv om vi for 2022 har oppnådd likelønn for totalen, ser vi at menn fremdeles tjener mer enn kvinner på saksbehandlernivå. Det er i denne kategorien vi har flest ansatte.

Vår arbeidsplass bør etterstrebe mer mangfoldighet. Vår målsetting er å ha en organisasjonskultur som fremmer ulikhet som en ressurs. Her har vi fortsatt en jobb å gjøre. Vi ser at våre språkkrav, inkludert å beherske begge målformer, kan fremstå ekskluderende i forbindelse med rekruttering. Som nøkkeltallene viser, er flertallet av ansatte kvinner. Dette reflekterer av det blir skjevfordeling i enkelte utvalg og få menn i noen avdelinger.

Vi har mange og omfattende rutiner for å sikre et trygt og gode arbeidsmiljø, forhindre diskriminering og fremme likestilling, men informasjonsmengden og systemene i seg selv kan gjøre det vanskelig tilgjengelig for ansatte. Vi har også mange nyansatte, så behovet for å informere bredt og systematisk er stort. Vi har behov for å jobbe enda mer med kulturbygging som verdsetter ulikhet og mangfold. Medarbeiderundersøkelsen som ble gjennomført høsten 2022 viser at organisasjonen har en høy grad av psykologisk trygghet, noe som gir gode rammebetingelser for å jobbe videre med dette.

## Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

**Tillitsvalgte, LIM-utvalget og ledelsen har sett på følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:**

- Vår lokale lønnspolitikk har som mål å blant annet motvirke diskriminerende lønnsforskjeller. Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn kunne tidligere i stor grad forklares ved flere menn med høy kompetanse og bred erfaring i virksomheten enn kvinner. Over tid fremstår dette derimot ikke som eneste gyldige forklaringsfaktor. Det er behov for en mer inngående analyse mht. likelønn for kategori 3 og 4.
- At Statsforvalterens roller og oppgaver er lite kjent i enkelte miljøer, kan være en årsak til at vi ikke rekrutterer mer mangfoldig. Våre norskkrav kan hindre en mer mangfoldig arbeidsplass.
- Vi har gode retningslinjer mot trakassering og diskriminering som er tilgjengelige på vårt intranett. I tillegg har vi et eget varslingsystem, for å sikre oppfølging av avvik og varsler. Vi har synliggjort varslingsmuligheten ved å opprette egen varslingsknapp på intranettets hovedside. Vi ser likevel at mulighetene for varsling ikke er godt nok kjent, og ikke alle vet hvordan det skal brukes. Dette er en risiko for at det blir meldt færre avvik og varsler. Samtidig viser medarbeiderundersøkelsen at vi har svært lavt skår på mobbing og trakassering.

- Enkelte avdelinger har svært lang saksbehandlingstid og økt krav om effektivisering. Samtidig har embete strammere økonomiske rammer. Dette medfører en risiko for at arbeidsbelastningen til ansatte blir for høy.
- **Beskrivelse av ulike tiltak vi har satt i gang:**  
For året 2022 har vi hatt særlig fokus på tiltak mht. rekruttering og arbeidsmiljø:
- Personalsamling for alle ansatte med hovedformål å få en felles forståelse av hva arbeidsmiljø handler om og hvilke faktorer som er viktige å jobbe med for å skape et godt arbeidsmiljø
- Det er lagt ned betydelige ressurser i å modernisere språk og innhold i stillingsannonsene våre. Vi har tatt i bruk programmatisk annonsering som retter seg mot spesifikke målgrupper og annonser i flere kanaler. Rekrutteringsfilmen ble tatt i bruk på digitale plattformer, som VG, Aftenposten, samt lokale aviser.
- Bygget vårt er universelt utformet, og alle ansatte har i 2022 fått tilbud om et møte med ergoterapeut for å tilpasse egen kontorplass. Ergonomisk utstyr er innkjøpt for de som har hatt behov for det. Vi sitter nå i åpent landskap, men ansatte som har hatt behov for egen skjerming på kontor har fått tilbud dette.
- Regler for hjemmekontor ble diskutert i SAMU. Det ble utarbeidet en ny retningslinje for bruk av hjemmekontor som ble iverksatt 1.1.23. I utarbeidelse av ny retningslinje har vi støttet oss på den forskningen som foreligger for å ivareta et godt arbeidsmiljø.
- Personalsamlingen tok for seg begrepsbruken i medarbeiderundersøkelsen som ble lansert i etterkant av samlingen. Dette førte til at vi fikk svært høy deltakelse, og valide funn. Oppfølgingen av undersøkelsen ble ivaretatt av HR og NAV arbeidslivssenter med en oppsummerende evaluering i ledergruppa. Vår pågående OU-prosess bruker funnene fra medarbeiderundersøkelsen til å utvikle organisasjonen i en likestilt og helsefremmende retning.
- Utvidet ledergruppa deltar i lederutviklingsprogrammet VIDSYN for alle embetene. Siden tre av åtte ledere er nye siden 2022 har det viktigste for oss vært å bli godt kjent og blitt etablert som ledergruppe blant annet for å sette fokus på enhetlig personalledelse.
- Tillitsvalgte fikk i forkant av lønnsforhandlingene tilgang til oppdatert lønnsstatistikk herunder ansattkategorier og kjønn.
- Tiltak vi planlegger for 2023 er videre oppfølging av Likestilt Arbeidsliv, tiltak i ny LIM-plan, bedre kjennskap til innholdet om likestilling og ikke-diskriminering på intranettet, følge opp sjekklisten for ledergruppen og nå flere potensielle jobbsøkere.
- Vi har vært medarrangør på enkelte seminarer, webinar og konferanser også i 2022, for å sette fokus på sentrale temaer i vår landsdel og for å heve egen kompetanse. Vi har blant annet bidratt til UiAs likestillingskonferanse om digitalisering i et likestillingsperspektiv, om styrken i fellesskapet for barn og unge under Arendalsuka, oppvekstreform og sårbare barn og unge (Handlingsplanfestival), og gode kommunale tjenester til personer med utviklingshemninger. Eksternt likestillingsarbeid inngår i våre ordinære oppdrag og oppgaver.
- For første gang flagget vi under Pride.
- Vi hadde eget 8. mars-arrangement for alle ansatte, der vi inviterte de kvinnelige ordførerne i Agder til samtale hos oss.



- I 2022 tok vi for første gang i bruk Bufdirs mal for ARP.
- Vi har vært pådrivere for at andre embeter skal ha aktiviteter og redegjøre i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven. Vi har anbefalt sertifisering gjennom LA. Vi har bla. holdt innlegg for delegasjon fra Innlandet, holdt presentasjon på HR konferanse i mai for alle embeter, alle kontaktpersoner HR og eget møte med SF Nordland.

## Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

### Hvordan har vi evaluert arbeidet vårt?

- LIM-utvalgets mandat er å være en vaktbikkje, og kontinuerlig jobbe med å evaluere embetets likestillingsarbeid
- VIDSYN har lagt opp til egne evalueringsaktiviteter
- Medarbeiderundersøkelsen (MUST)
- HR har enn kvalitetssikringsfunksjon
- SAMU har kvartalsvis gjennomgang av sykefraværstatistikk og månedlig av rekrutteringsarbeidet embetet

### Hvordan vurderer vi resultatet av tiltakene?

- Vi har hatt en økning i antall personer med hull i cv og/eller funksjonsnedsettelse som har kommet til intervju, etter at vi foretok endringer i rekrutteringsprosessen og i stillingsutlysningene. HR sikrer at kvalifiserte søkere kalles inn, og ledere har blitt flinkere til å selv finne aktuelle kandidater. Vi erkjenner likevel at selv om flere kommer til intervju har det dessverre ikke ført til flere ansettelser.
- Vi opplever nytt bygg hovedsakelig som et godt sted å være, men det tar tid å bli vant til nytt arbeidsplasskonsept, og for noe er det krevende med åpent landskap. Bygget er universelt tilrettelagt, men krever at den enkelte benytter seg av virkemidlene.
- Det har vært mange nyansatte i år. Selv om hver enkelt tilfører oss stor verdi, ser vi at vi samlet sett ikke oppnår stor nok grad av mangfold.
- Resultatet av medarbeiderundersøkelsen viser høy grad av psykologisk trygghet og generelt sett et godt arbeidsmiljø, i alle avdelinger
- HR har fått en forsterket posisjon som bidragsyter av utviklingsarbeid i avdelingene. Dette sikrer enhetlig og mer rettferdig praksis i arbeidshverdagen til de ansatte. Mer synlighet fra HR i avdelingene gjør oss også i stand til å fange opp konflikter, urettferdig praksis og medarbeidere som sliter.
- Etter at vi har hatt likestilling som tema i fellessamlinger, merker vi et økt engasjement blant de ansatte (bærekraftsmål og 8.mars).
- At lederne har deltatt på VIDSYN har styrket de som team og bidratt til å øke den psykologiske tryggheten.

### Suksess og utfordringer i prosessen og tiltakene:

- Det har vært en suksess å knytte tematikken i felles personalsamling oppimot gjennomføring av medarbeiderundersøkelsen. Dette bidro til høy deltakelse, valide funn og et høyere engasjement i oppfølgingsarbeidet. For første gang har alle

avdelingene hatt en enhetlig gjennomgang i etterkant og fått samme oppfølging av undersøkelsen.

- Vi har investert mye tid og ressurser for å fremme et godt arbeidsmiljø, og vi opplever at ansatte generelt sett trives godt på jobb.
- Nye tilskudd i ledergruppa har utfordret etablert praksis og bidratt til mer helhetstenkning
- Ny statsforvalter har bidratt til å sette økt fokus på likestilling, inkludering og mangfold både internt og i Agder. Dette gir påfyll av energi.
- Det har vært krevende å definere nye, treffsikre tiltak i LIM-planen. Det er også krevende å finne en egnet form på arbeidet når det er mange hensyn, krav, mål og satsinger som skal sees i sammenheng. Lovkrav, oppdrag, rapportering, egne planer, regionale planer, bærekraftsmål og Likestilt Arbeidsliv skal utføres og forankres i hele organisasjonen. Vi kan nok oppleve til tider at det føles uoverkommelig å skulle ivareta alt med få ressurser.
- Det er vanskelig å finne årsaker til lønnsforskjeller. Vi må gjøre en mer strukturert analyse av forskjell, og vurdere ytterligere kompetanseheving på området.
- Vi har engasjerte ansatte som er representert i SAMU, LIM-utvalget og prosjektgruppen for Likestilt Arbeidsliv. Det sikrer gode diskusjoner og innspill, og bidrar til å forankre arbeide med likestilling i ulike fagforeninger og fagavdelinger. Dette skal vi fortsette med, og stadig jobbe for å sikre at hver ansatt kjenner eierskap til målene og tiltakene. Vi må bla. i større grad sikre at relevant informasjon er lett tilgjengelig på intranett.
- Det er fremdeles behov for tydeligere forankring, og vi ser at vi fortsatt må jobbe for dette.
- Vi har måttet redusere noe av den interne aktiviteten for likestilling pga. manglende ressurssituasjon.
- Vi fikk god respons av å flagge under Pride. Særlig i vår landsdel er det viktig at vi går foran for å rette fokus skjeiv kjærlighet og mangfold, for like rettigheter og menneskeverd.
- 8.mars-arrangementet fikk god oppslutning blant våre ansatte. Det bidro til at vi ikke bare ble nærmere kjent med noen av våre kvinnelige ordførere, men også til refleksjoner blant ansatte om kjønn har innvirkning på politiske beslutninger som tas og om medias rolle.
- Bruken av ny mal for ARP har ført til en større systematikk særlig når det kommer til vurdering av tiltak vi setter i gang. Vi ser at vi må jobbe mer med å sikre en større sammenheng mellom områder vi er svakere på, tiltak som settes i gang og evaluering i etterkant. Til neste år ønsker vi også å i større grad forankre utarbeidelsen av ARP i LIM-utvalget og i ledergruppen.
- Vi erfarer at vi selv lærer av å presentere vårt arbeid med likestilling, LA og ARP til andre – og vi håper at vi kan bidra til å inspirer noen andre gjennom det vi gjør.