

Likestilling og mangfold 2025

MelhusBanken har gjennom flere år arbeidet målrettet for å styrke likestilling, inkludering og mangfold i hele organisasjonen. Arbeidet bygger på bankens verdier og samfunnsrolle, og speiler vårt ønske om å være en arbeidsplass som både representerer og responderer på mangfoldet i lokalsamfunnet vi er en del av. Gjennom dialog med tillitsvalgte og systematiske kartlegginger har vi over tid utviklet en mer kunnskapsbasert og strategisk tilnærming til likestillings- og mangfoldsarbeidet.

For å oppnå fornøyde kunder og være en attraktiv arbeidsplass, må vi speile samfunnet vi er en del av. Ulikhet i kjønn, alder, etnisitet, seksuell orientering, kulturell bakgrunn, funksjonsevne, livssyn, kompetanse og erfaring gir oss flere perspektiver og gjør oss sterkere rustet til å løse utfordringer og skape de beste kundeopplevelsene.

Likestilling og mangfold lønner seg og er dessuten etisk viktig.

MelhusBanken jobber med dette området sammen med tillitsvalgte, og benytter følgende arbeidsmetodikk i arbeidet:

1. Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling
2. Analysert årsakene til identifiserte risikoer
3. Iverksatt egnede tiltak
4. Vurdert resultatene av punkt 1) og 3)

Evaluering av tiltak 2025:

Område	Beskrivelse av tiltaket	Bakgrunn for tiltaket	Mål for tiltaket	Status per 31.12.2025
Rekruttering/ likebehandling	Bevissthet rundt likebehandling i rekrutteringsprosessen, utfordre på krav til stillingen som kan oppleves ekskluderende, ha et eget avsnitt om mangfold i utlysningsteksten	En ryddighet og bevissthet i rekrutteringsprosessen åpner muligheten for lik behandling, uavhengig av etnisitet, identitet, religion, og funksjonsevne.	Tiltrekke oss flere nyansatte med ulik bakgrunn slik at ansattegruppa i større grad reflekterer befolkningen ellers.	Vi har hatt flere utlysninger i 2025, med eget avsnitt om mangfold i utlysningen. Vi har evnet å tiltrekke oss flere nyansatte med ulik bakgrunn.
Rekruttering/ Inkludering og mangfold	Minimum 1 kandidat med minoritetsbakgrunn, og/eller nedsatt funksjonsevne skal tas inn til intervju, hvis kandidaten ellers fyller minimumskravene som stilles til stillingen.	Banken har få/ingen med minoritetsbakgrunn/funksjonsnedsettelse i ansattegruppa. Ved å få aktuelle kandidater inn på intervju, er terskelen senket for at kandidaten kan bli vurdert som aktuell.	Øke andel ansatte med minoritetsbakgrunn / nedsatt funksjonsevne.	Vi har lyktes godt med dette tiltaket, og evnet å få inn kandidater i rekrutteringsprosessen med minoritetsbakgrunn og nedsatt funksjonsevne. Dette har resultert i økt andel med minoritetsbakgrunn og nedsatt funksjonsevne.
Rekruttering / Kjønn	Kjønns sammensetning i aktuell rekrutterende avdeling kartlegges i forkant av utlysning.	Kjønns sammensetningen er ulik i ulike deler av organisasjonen. Det er viktig å jobbe for en kjønnsbalanse totalt sett i banken, men også at de ulike	Minst 40 % av hvert kjønn i alle avdelinger i banken. Mål om at underrepresentert kjønn skal bli med	I de rekrutterende avdelinger dette året har vi hatt god kjønnsbalanse generelt. Vi har hatt underrepresentert kjønn

		avdelingene har en god kjønnsbalanse.	inn i finalerunden i en rekrutteringsprosessen	inn i finalerunden i alle prosesser.
Likestilling kjønn innen ledelsen	Systematisk gjennomgang av kjønnsfordeling i forkant av rekruttering av ledere og tyngre fagstillinger. Ved avvik på mer enn 10%-poeng, skal det fokuseres og prioritet for økt kjønnsbalanse ved rekruttering til slike stillinger	Kjønnsbalanse i ledende stillinger/ tyngre fagstillinger er viktig, og fokus på dette i rekrutteringsprosessen sikrer en balanse i fortsettelsen.	Ideelt ønsker vi en kjønnsbalanse med 50 % kvinner og 50 % menn på alle ledernivå og tyngre fagstillinger	Det har ikke vært rekruttert lederstillinger, eller tyngre fagstillinger i rapporteringsperioden.
Rekruttering/ alder	Se på alderssammensetningen i bedriften i prosessen med rekruttering. Fokuser på å invitere kandidater fra ulike aldersgrupper inn på intervju.	33 % av alle nyansatte siste år er under 30 år. Ingen over 50 år. Økt bevissthet i rekrutteringsprosessen kan bidra med å balansere aldersfordelingen bedre.	Øke andelen yngre (under 30), og eldre (over 50) som rekrutteres inn i bedriften.	Flere kandidater i begge alderssegment ble invitert inn i rekrutteringsprosessene i 2025. Antall under 30 som ble ansatt: 2 (22% av nyansatte) Antall over 50 som ble ansatt: 0
Lønns og arbeidsvilkår/ kjønn	Systematisk gjennomgang av lønnsforskjeller mellom kjønn i forbindelse med lokal lønnsforhandling.	Tradisjonelt oppleves det sterkere lønnsvekst for menn enn kvinner innen finans.	Mer utjevning av lønnsforskjeller, videreføre allerede positiv trend.	Jevn lønnsutvikling for begge kjønn siste år, men fokus må videreføres.
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Alle ledige stillinger blir lyst ut internt. Bedriften legger til rette for intern rekruttering ved bruk av kompetanseheving.	For å legge til rette for interne karrieremuligheter er det viktig at alle får mulighet til å konkurrere om ledige stillinger, også de som i utgangspunktet ikke fyller kompetansekravene.	Økt bruk av intern rekruttering og kompetanseutvikling for eksisterende ansatte.	Banken har rekruttert i 2025, og alle ledige stillinger har vært utlyst internt. Dette har resultert i søknader fra interne kandidater på flere av stillingene, og spareteam og kredittavdelingen ble oppbemannet av interne ressurser.
Balanse arbeid/fritid	Tilrettelegge for at ansatte kan kombinere arbeid med familieliv gjennom videreføring av fleksitidsordning, og etablering av gode rutiner for hjemmekontor	Balansen mellom arbeid og fritid kan bedres ved at ansatte benytter seg av mulighetene som ligger i eksisterende ordninger i dag.	God tilrettelegging i ulike livsfaser letter totalbelastningen for ansatte, og forhindrer spesielt korttidsfravær. Få etablert gode rutiner for hjemmekontor i banken.	Personalhåndboka er oppdatert med eget avsnitt om hjemmekontor, og ordningen er kommunisert ut blant ansatte.

Balanse arbeid/fritid	Utfordre ansatte til å ta et likt ansvar i hjemmet, uavhengig av kjønn. Dette kan gjøres ved å ha fokus på dette i individuelle oppfølgingssamtaler med ansatte.	Liten kjønnsforskjell på hvem som tar ut syke barn-dager i banken, om man tar utgangspunkt i de med rett til fraværsdager.	Opprettholde jevn fordeling mellom kjønnene	Andel som faktisk tar ut sykt barn-dager er 30% hos menn, mot 24% året før. Dette viser en jevn utvikling fra foregående år.
Tilrettelegging/ universell utforming	Etablere en praksis i pre-onboardingsfasen, der leder/HR kontakter den nytilsatte for avklaring rundt spesielle behov for tilrettelegging av arbeidsplassen m.v.	Sikre at kontorene våre har universell utforming og at det tilrettelegges for den enkelte ansattes behov.	Sikre at nyansatte får nødvendig tilrettelegging på arbeidsplassen.	Etablert praksis gjennom onboardingsrutinen, som har sikret god dialog i pre-onboardingsfasen.
Likestilling og mangfold	Gjennomføre kompetanseheving innen mangfoldskompetanse for alle ansatte i bedriften, inkludert mangfoldsledelse for ledere med personalansvar.	For å øke bevisstheten rundt egen rolle i mangfoldsarbeidet, er det avgjørende at ansatte vet hva bedriften legger i likestilling, mangfold og inkludering.	Alle ansatte deltar i felles workshop for likestilling og mangfold. Dette vil bidra til at ansatte opplever tilhørighet, frihet til å uttrykke sine meninger og ti lå være seg selv.	Gjennomført 2 ulike workshop'er for alle ansatte med tema «inkludering og mangfold» med fokus på «den gode mottakelse» vår, og «Ulike måter å se verden på». Ledergruppa har gjennomgått tilsvarende med HR.
Likestilling og mangfold	Økt fokus på markering av likestilling, inkludering og mangfold internt og eksternt i banken (f.eks Pride og samenes nasjonaldag.)	Økt fokus på spesielt mangfold er med å bygge en kultur for inkludering og mangfold, og bygger ned barrierer.	Økt fokus på mangfold gjennom de små ting i arbeidshverdagen vil øke bevisstheten hos de ansatte på dette området og er med å skape en mer robust organisasjon.	Noe markering gjennomført i løpet av året, men dette videreføres med økt fokus i kommende periode.

Undersøkelse/analyse og iverksettelse av tiltak:

I 2025 har banken arbeidet systematisk, målrettet og praktisk med mangfold og likestilling.

Spesielt har vi lyktes med:

- Mangfold i rekruttering
- Bedre kjønnsbalanse i finalerunder i rekrutteringer
- Større bevissthet rundt ulikheter innen lønn mellom kjønnene
- Styrking av intern mobilitet
- Mer strukturert tilrettelegging
- Økt mangfoldskompetanse blant ansatte og ledere

Flere tiltak er godt etablert og gir målbare resultater, og 2025 fremstår som et år med tydelig modning av arbeidet på tvers av organisasjonen.

For kommende periode er det satt ned nye tiltak for å videreføre dette arbeidet. I tråd med aktivitetsplikten i likestillings,- og diskrimineringsloven, skal tiltakene omhandle områdene rekruttering, lønns og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og balanse mellom arbeid og fritid.

Tiltak for 2026:

Område	Beskrivelse av tiltaket	Bakgrunn for tiltaket	Mål for tiltaket
Rekruttering (videreføring)	Videreføre bevissthet rundt likebehandling i rekrutteringsprosessen, utfordre på krav til stillingen som kan oppleves ekskluderende, ha et eget avsnitt om mangfold i utlysningsteksten	En ryddighet og bevissthet i rekrutteringsprosess åpner muligheten for lik behandling, uavhengig av etnisitet, identitet, religion, og funksjonsevne.	Tiltrekke oss flere nyansatte med ulik bakgrunn slik at ansattegruppa i større grad reflekterer befolkningen ellers.
Rekruttering	Bevissthet rundt alder i rekrutteringsprosessen, og ta voksne kandidater inn til vurdering og gi de like muligheter til å konkurrere om stillingen som yngre søkere.	Vi har ikke lyktes med å rekruttere personer over 50 år de seneste årene. Det er viktig at banken speiler befolkningen for øvrig, og et mangfold innen alder er viktig.	Øke andel voksne søkere til stillinger vi lyser ut, og få kvalifiserte søkere innen alderssegmentet +50 inn på intervju.
Rekruttering	Videreføre tiltaket om at minimum 1 kandidat med minoritetsbakgrunn, og/eller nedsatt funksjonsevne skal tas inn til intervju, hvis kandidaten ellers fyller minimumskravene som stilles til stillingen.	Vi har hatt en positiv utvikling, men dette tiltaket videreføres for å fortsatt sette fokus på mangfold i rekrutteringsprosessene.	Øke andel ansatte med minoritetsbakgrunn/ nedsatt funksjonsevne.
Inkludering og mangfold	Styrke markedsføringen av mangfold, både innen kjønn, alder og bakgrunn. Både gjennom stillingsutlysning og ved valg av fokus på vår hjemmeside/sosiale kanaler	Økt fokus på mangfold styrker bankens standpunkt på at inkludering og mangfold er viktig strategisk.	Banken skal oppleves som en bedrift som har fokus på inkludering og mangfold.
Lønns og arbeidsvilkår	Proaktiv oppfølging av grupper med risiko for stagnering av lønnsutvikling (eks ansatte som bytter jobb internt, eller som er ute i permisjon)	Lønnsgapet mellom kvinner og menn i banken er fortsatt tilstede.	Sikre at lønnsgapet ikke øker mellom kjønnene.
Lønns og arbeidsvilkår (videreføres)	Systematisk gjennomgang av lønnsforskjeller mellom kjønn i forbindelse med lokal lønnsforhandling.	Tradisjonelt oppleves det sterkere lønnsvekst for menn enn kvinner innen finans.	Mer utjevning av lønnsforskjeller, god kunnskap i forbindelse med lønnsoppgjør, vil øke bevissthet, og sikre videre god utvikling på dette området.
Lønns og arbeidsvilkår	Videreutvikle lønnspolitikken og bruken av standardiserte lønnsamtaler og innstillingsmal med felles kriterier. Få kommunisert dette godt ut i ansattegruppa	Motvirke utilsiktede lønnsforskjeller internt i banken	Sikre lik praksis og forutsigbarhet i lønnsforhandlingene, der målsettingen for lønnsforhandlingene blir ivaretatt.

Likestilling og mangfold (videreføring)	Økt fokus på markering av likestilling, inkludering og mangfold internt og eksternt i banken (f.eks Pride og samenes nasjonaldag.)	Økt fokus på spesielt mangfold er med å bygge en kultur for inkludering og mangfold, og bygger ned barrierer.	Økt fokus på mangfold gjennom de små ting i arbeidshverdagen vil øke bevisstheten hos de ansatte på dette området og er med å skape en mer robust og attraktiv organisasjon.
Utviklingsmuligheter	Etablere en helhetlig og systematisk tilnærming til intern kompetanseheving gjennom ferdigstillelse av bankens overordnede kompetanseplan og tilhørende årshjul. Kompetanseplanen skal ta utgangspunkt i gjennomført kompetansekartlegging, og sikre at ansatte utvikler relevant kompetanse i takt med endringer i samfunnet, arbeidslivet og bankens behov.	Samfunnsutvikling, teknologiske endringer og økte kompetansekrav stiller nye forventninger til ansatte og virksomheter. For å sikre bærekraftig drift, kvalitet i tjenestene og attraktive arbeidsplasser, er det nødvendig med kontinuerlig utvikling av kompetanse.	Sikre at alle ansatte har tilgang til relevant og oppdatert kompetanse, understøtte utvikling i tråd med samfunnsutvikling, digitalisering og endrede kundebehov. Bidra til like utviklingsmuligheter uavhengig av kjønn, alder, livsfase og stilling. Dette vil videre kunne styrke intern mobilitet og redusere behov for eksternt rekruttering.
Utviklingsmuligheter (videreføring)	Videreføre praksis med å tilrettelegge for intern mobilitet ved å kommunisere ut ledige stillinger internt.	Muligheten til å utvikle seg gjennom kompetanseheving og stillingsendring er viktig for ansatte.	Alle ledige stillinger skal kommuniseres ut internt, og alle interne søkere skal tas inn til intervju, og plan for kompetanseheving skal vurderes i hvert enkelt tilfelle.
Tilrettelegging	Systematisk og tidlig avklaring av behov for tilrettelegging for ansatte, inkludert nyansatte gjennom hele arbeidsforholdet.	For å sikre likeverdige arbeidsvilkår og reell deltakelse for alle ansatte, uavhengig av livsfase, helse, eller funksjonsevne.	Sikre like muligheter for arbeid, utvikling og deltakelse. Videreføre livsfasepolitikk med seniorsamtaler, fokus på tilrettelegging ved graviditet og etter tilbakekomst etter fødsel. Implementere spørsmål som kan avdekke tilretteleggingsbehov både i onboarding, og i medarbeidersamtalen.
Balanse arbeid/fritid	Videreutvikle og systematisere praksis for fleksibilitet og tilrettelegging i ulike livsfaser.	Banken har mange ansatte i småbarnsfasen. For å unngå sykefravær, og for å motvirke kjønnsdiskriminering tydeliggjøres ordningene som finnes slik at vi oppnår lik praksis i hele banken.	Fokus på livsfase i medarbeider og oppfølgingsamtalene. Tidlig dialog ved småbarnsfase, omsorgsoppgaver, graviditet og tilbakekomst etter permisjon. Tydeliggjøring av hvilke ordninger som finnes i eget kapittel i personalhåndboken.
Mangfolds-kompetanse (videreføring)	Obligatorisk gjennomgang av relevante tema halvårlig med alle ansatte, inklusivt leder hvor fokus er inkludering og mangfoldskompetanse	Banken vokser, og mangfoldet øker. Dette krever fokus på mangfoldskompetanse for å sikre god samhandling på tvers i banken.	Økt mangfoldskompetanse og bedre arbeidsmiljø gjennom økt grad av raushet og gjensidig respekt i ansattegruppa. Dette vil bidra til at ansatte opplever tilhørighet, frihet til å uttrykke sine meninger og ti lå være seg selv.

Statistikk innen alder og kjønn i banken: (tall per 31.12.2025)

Indikatorer	2025	2024	2023	2022
Antall ansatte bankdrift- menn	31	29	27	
Antall ansatte bankdrift- kvinner	43	40	39	
Ansatte totalt bankdrift	74	69	68	61
gjennomsnittlig ansiennitet	12	13		
Antall årsverk	72,3	66,5	66,8	
andel kvinner	57%	58 %	61 %	
andel menn	43%	42 %	39 %	
Deltid				
Andel deltid kvinner	11,6%	10,0 %	12,2	18,4
andel deltid menn	0,0%	0,0 %	0	8,7
Kjønnfordeling- kvinner i ulike stillinger				
Andel kvinner i styret	50%	50 %	50 %	43 %
Andel kvinner i ledernivå 1-2	50%	50 %	57 %	43 %
Andel kvinner i ledernivå 1-3	45%	45 %	57 %	38 %
Fagleder			40 %	67 %
Administrasjon/backoffice	61%	63 %	50 %	69 %
Rådgivere PM	62%	64 %	67 %	65 %
Rådgivere BM	56%	56 %	64 %	73 %
Alderssammensetning i virksomheten				
Ansatte under 30 år	6	5		
Ansatte 30-50 år	42	37		
ansatte over 50 år	26	27		
Gjennomsnittsalder	45,4	45,7		
Gjennomsnittsalder kvinner	45,2	46,5		
Gjennomsnittsalder menn	45,7	46,5		
Nyansatte under 30 år	22%	33 %		
Nyansatte 30-50 år	78%	67 %		
Nyansatte over 50 år	0%	0 %		
Ledere				
	2025	2024		
Andel ledere under 30 år	0	0		
Andel ledere 30-50 år	75%	75 %		
Andel ledere over 50 år	25%	25 %		
Lønn fordelt på kjønn og stillingsgruppe				
	2025	2024		
Ledere				
Gjennomsnittslønn kvinner	1.223.938	1.154.095		
Gjennomsnittslønn menn	1.355.195	1.292.885		
Kvinnerns lønn i % av menns lønn	90,3%	89,3%		
Øvrige ansatte- bankdrift				
gjennomsnittslønn kvinner	712.157	687.313		
gjennomsnittslønn menn	762.622	729.343		
Kvinnerns lønn i % av menns lønn	93,4%	94,2%		
Foreldrepermisjon fordelt på kjønn				

Antall kvinner som tok ut foreldrepermisjon	0	0	3	2
Antall menn som tok ut foreldrepermisjon	2	1	0	0
Uttak foreldrepermisjon i dagsverk -kvinner	0	0	520	
Uttak foreldrepermisjon i dagsverk- menn	186	75	0	0
Sykt barn				
Antall dagsverk kvinner	51	62	31	33
Antall dagsverk menn	22	20	19	30
Totalt antall dagsverk	73	82	50	63
Antall kvinner med rett til sykt barn	15	16		
Antall menn med rett til sykt barn	9	6		
Andel menn med rett til sykt barn	38%	27 %		
Uttak i andel hos menn	30%	24 %	38 %	48 %
Sykefravær				
Dagsverk korttids 1-3 dager	134,03	106,5	109,7	115,6
Dagsverk 4-16 dager	210,6	93,1	86,5	100,5
Dagsverk langtidsfravær (> 16 dager)	546,6	343,5	767,9	557,2
Sykefravær i prosent totalt	5,3 %	3,3 %	7,2 %	4,9 %
Turnover				
Nyansatte	9	6	14	
Sluttet	5	3	9	

Kjønnsfordeling avdelingsvis inkl. leder	kvinner	menn	Avgang 2025	Rekruttert 2025
Kreditt	57%	43 %		1 kvinne (internt) 1 mann (internt)
BM	50%	50%	1 kvinne 1 mann	1 kvinne 1 mann
PM- PM	61%	39%		1 kvinne 2 menn
Kundesenter	55%	45%		1 kvinne 1 mann
Spareteam	25%	75 %		Etablert i 2025 1 kvinne (internt) 3 menn (internt)
Økonomi/Adm.	57%	43%	1 kvinne	
AHV	50 %	50%	1 mann	1 kvinne
Forsikring/Marked	75%	25%	1 kvinne	1 kvinne
Risk/Compliance	100%	-		
Totalt	58%	42%	74 ansatte, 5 sluttet	9 startet

Manglende tall i statistikken skyldes overgang til nytt lønssystem, og manglende historiske data. Tallene er hentet fra tidligere års rapporter, samt fra Visma (lønssystem).