

Likestillingsredegjørelse 2023

OBOS har som mål å være en inkluderende organisasjon hvor alle medarbeidere føler seg verdsatt, respektert og engasjert. Dette skal legges til rette for at alle ansatte gis like muligheter til jobbutvikling, uavhengig av kulturell bakgrunn, funksjonsevne, alder, kjønn eller legning. OBOS jobber for å skape en organisasjonskultur der alle behandles med respekt, og arbeidsmiljøet oppleves som inkluderende og imøtekommende. Alle ansatte skal gis like muligheter og rettigheter, uavhengig av kulturell bakgrunn, etnisitet, funksjonsevne, livssituasjon, kjønn, kjønnsidentitet og uttrykk, religion eller seksuell orientering.

Tilstand for kjønnslikestilling

OBOS skal være en engasjerende og utviklende arbeids plass for arbeidstakere av alle kjønn, og det etterstrebes en jevn kjønnsbalanse i alle deler av virksomheten. Byggebransjen er tradisjonelt en mannsdominert bransje, og ved rekruttering til stillinger i denne delen av virksomheten søkes det bevisst å øke kvinneandelen. Det jobbes fort løpende med å rekruttere nye lærlinger til tømrerfaget for å stimulere flere kvinner til å velge tømrerutdanning gjennom bransjeinitiativer og samarbeid med utdanningsinstitusjoner. OBOS jobber også aktivt med å få flere kvinner inn i ledende stillinger, og ved ansettelse søkes det å oppnå balanse med hensyn til alder, kjønn og bakgrunn.

OBOS-konsernet hadde 2363 ansatte ved utgangen av 2023, hvorav 674 i Sverige. OBOS skal være en engasjerende og utviklende arbeidsplass for arbeidstakere av alle kjønn. Av ansatte i OBOS-konsernet er 40 prosent kvinner og 60 prosent menn.

I ledende stillinger er det en målsetting å ha en kjønnsfordeling på 50/50. Ved utgangen av 2023 er 39 prosent av lederne i OBOS-konsernet kvinner. Konsernledelsen består av fem kvinner og fire menn, mens 40 prosent av styremedlemmene er kvinner.

OBOS tilbyr i all hovedsak fulltidsstillinger. 40 ansatte arbeider deltid. Det ble gjort en spørreundersøkelse blant de som har hatt deltidsstilling i 2023. Besvarelsene viste at de fleste hadde av ulike grunner selv ønsket å jobbe deltid. Kun en av de som svarte ønsket og var tilgjengelig for å jobbe mer. 18 medarbeidere er ansatt i midlertidige stillinger. Dette er i all hovedsak vikarer for medarbeidere som er i foreldrepermisjon, eller de innehar stillinger som i sin natur er av kortvarig art, som for eksempel sommer interns.

		Kvinner	Menn
Kjønnsbalanse konsern	Prosent	40%	60%
Kjønnsbalanse faste ansatte Norge	Prosent	42%	58%
Kjønnsbalanse i konsernledelsen	Prosent	44%	56%
Ansatte i full stilling midlertidig og faste (NO)	Prosent	42%	58%
Midlertidig ansatte (NO)	Prosent	61 %	39 %
Faktisk deltid (NO)	Prosent	69%	30%
Foreldrepermisjon (NO)	Gjennomsnitt antall uker	12	670

Kjønnsforskjeller i lønn

I OBOS skal alle ansatte bli riktig lønnet for arbeidet de utfører, uavhengig av kjønn. I forbindelse med årlig lønnsoppgjør ble det gjort en vurdering av likelønn og gitt ekstra midler for å utjevne skjevheter som ikke kan begrunnes i andre forhold enn kjønn.

OBOS har i 2023 gjennomført en kartlegging av kjønnsforskjeller i lønn på ulike stillingsnivå for våre selskap med ca. 50 ansatte eller flere. I

samarbeid med tillitsvalgte har HR definert stillingsgrupper for hvert selskap. Dette er gjort basert en vurdering av kompetanse, ansvar og arbeidsforhold, slik at stillingene innenfor de ulike gruppene vil være sammenlignbare. Kartlegging av snittlønn er fordelt på kjønn og kjønnsfordeling for hvert av nivåene, som vist i tabellene. I henhold til rapporteringskrav har grupper med færre enn 5 ansatte per kjønn blanke felt når det kommer til lønnsforskjeller.

Gjennomsnittslønn OBOS BBL	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Kvinnerns andel av menns lønn
Totalt	280	267	52%	98%
Gruppe 1	4	4	50%	100%
Gruppe 2	22	26	46%	96%
Gruppe 3	87	129	40%	90%
Gruppe 4	97	94	51%	108%
Gruppe 5	41	9	82%	102%
Gruppe 6	29	5	85%	92%

Gjennomsnittslønn OBOS Eiendom	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Kvinnerns andel av menns lønn
Totalt	28	28	50%	98%
Gruppe 1*	-	-	-	-
Gruppe 2	3	3	50%	102%
Gruppe 3	13	19	41%	98%
Gruppe 4	9	5	64%	87%
Gruppe 5	3	1	75%	100%

*Leder er ansatt i OBOS BBL

Gjennomsnittslønn OBOS Eiendomsforvaltning	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Kvinnerns andel av menns lønn
Totalt	225	152	60%	96%
Gruppe 1*	-	-	-	-
Gruppe 2	2	2	50%	95%
Gruppe 3	1	3	25%	88%
Gruppe 4	7	9	44%	101%
Gruppe 5	19	7	73%	101%
Gruppe 6	136	111	55%	99%
Gruppe 7	60	20	75%	94%

*Leder er ansatt i OBOS BBL

Gjennomsnittslønn OBOS Block Watne	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Kvinnerns andel av menns lønn
Totalt	32	70	31%	73%
Gruppe 1	-	1	0%	-
Gruppe 2	2	4	33%	76%
Gruppe 3	2	7	22%	88%
Gruppe 4	7	41	15%	97%
Gruppe 5	7	11	39%	85%
Gruppe 6	-	5	0%	0%
Gruppe 7	14	1	39%	70%

Gjennomsnittslønn OBOS Prosjekt	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Kvinnerns andel av menns lønn
Totalt	18	77	87%	%
Gruppe 1*	-	-	-	-
Gruppe 2	0	2	0%	-
Gruppe 3	2	5	89%	119%
Gruppe 4	15	70	19%	100%
Gruppe 5	1	0	100	-

*Leder ansatt i OBOS BBL

Gjennomsnittslønn OBOS- banken	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Kvinnerns andel av menns lønn
Totalt	40	44	48%	94%
Gruppe 1	-	1	0%	-
Gruppe 2	4	6	40%	91%
Gruppe 3	9	14	39%	88%
Gruppe 4	17	19	47%	100%
Gruppe 5	10	4	71%	102%

Gjennomsnittslønn OBOS Block Watne Entreprenør AS	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Kvinnerns andel av menns lønn
Totalt	15	258	5%	100%
Gruppe 1*	-	-	-	-
Gruppe 2	0	2	0%	0%
Gruppe 3	1	15	6%	86%
Gruppe 4	13	20	39%	99%
Gruppe 5	0	32	0%	0%
Gruppe 6	1	189	1%	-

*Leder ansatt i et annet selskap

Kartleggingen har ikke avdekket systematiske skjevheter som kan forklares av kjønn alene, men kartleggingen viser at i de fleste selskap tjener kvinner i snitt noe mindre enn menn. Det er flere kvinner enn menn i administrative stillinger eller støttefunksjoner, og vi ser at i lavtlønnede yrker er det gjerne kvinnene som har høyere snittlønn.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Arbeidet med mangfold og inkludering er forankret i vår konsernstrategi, verdier og etiske retningslinjer. Med dette som grunnlag er det utarbeidet en strategi for mangfold, likestilling og inkludering. En strategisk tilnærming til mangfold, likestilling og inkludering er en viktig suksessfaktor for å kunne møte fremtidens utfordringer. Virksomheter som lykkes arbeider planmessig, aktivt og målrettet. Strategien er ment som et felles rammeverk for dette arbeidet og danner grunnlag for iverksetting og oppfølging av tiltak.

Å arbeide med dette er et verdibasert valg. Det er viktig fordi det er riktig. I OBOS er alle ansvarlig for å bidra til et godt og inkluderende arbeidsmiljø, og opptre på en måte som styrker samholdet internt og skaper tillit innad og utad. Våre ledere er rollemodeller og har en viktig rolle i operasjonalisering og etterlevelse av våre verdier og strategier.

Arbeidet med mangfold, likestilling og inkludering drives hovedsakelig av HR-avdelingen, i tett samarbeid med ledelsen, tillitsvalgte og verneombud. Gjennom året er flere miljøer involvert:

- HR, tillitsvalgte og verneombud
- BU/AMU
- ESU, Europeisk Samarbeidsutvalg der fagorganiserte og representanter for arbeidsgiver møtes på tvers av landegrensene og selskaper i OBOS-konsernet
- Ledelsen, juridisk direktør og HR-direktør involveres ved saker som omhandler diskriminering og trakassering, samt tillitsvalgte og verneombud.
- Konsernledelsen

Det er etablert en ressursgruppe for mangfold og inkludering i OBOS-konsernet som bidrar med en rådgivende rolle i mangfoldsarbeidet og med forankring hos de ansatte.

HR, tillitsvalgte og verneombud har foretatt en revidering og oppfølging av risikokartlegging for trakassering og diskriminering, eller hindre for likestilling. På bakgrunn av dette har handlingsplan blitt oppdatert og evaluert underveis. Flere av risikofaktorene som har blitt avdekket i kartleggingen kan forklares i manglende kunnskap, opplæring og bevisstgjøring. Leder spiller en viktig rolle i dette arbeidet. Derfor er lederutvikling og opplæring av ledere fortsatt sentralt, sammen med videre arbeid med bevisstgjøring i hele organisasjonen.



Tiltrekke, rekruttere og utvikle et mangfold av talenter

Gjennom strategisk markedsføring og gode prosesser for rekruttering skal vi sikre en inkluderende prosess som appellerer til større mangfold. Leder har hovedansvar for rekrutteringen og HR er involvert i alle prosesser.

For å fjerne barrierer og forhindre skjevheter i rekrutteringsprosessene evaluerer vi løpende effekten av ulike fremgangsmåter for tiltrekking og seleksjon. Vi ser at rådgivning og opplæring av ledere er en av de viktigste faktorene for å lykkes. Gjennom året har det blitt holdt rekrutteringskurs og gjennomgang av rekrutteringsprosessene i flere divisjoner, der også rettferdig rekruttering og mangfoldsrekruttering har vært et tema. Rekrutteringsrådgivere og HR Business Partnere er tett på våre rekrutteringsprosesser og spiller en viktig rolle i sparring med leder.

OBOS er bevisst på å fremme mangfold og likestilling gjennom employer branding og øvrig

markedsføring. Ved veloverveid bruk av bilder, språk og øvrig kommunikasjon ønsker vi å tiltrekke oss et bredt spekter av kandidater. Det gjøres bevisste valg i bruk av egne ansatte til markedsføring, hvor vi søker å vise et mangfold. Det samme gjelder i markedsføringen av vårt sommer internship-program, hvor vi opplever et større mangfold av søkere til årets program, etter målrettet markedsføring.

I OBOS skal alle ansatte få en god onboarding og et like godt utgangspunkt for videre utvikling. Vi har veletablerte rutiner for onboarding, digitale kurs og samlinger, og fortsetter å videreutvikle prosessen. Det viktigste bidraget til onboarding er det leder og kollegaer som står for. Det er i 2023 gjennomført kurs i onboarding for ledere. Det er utarbeidet og implementert en obligatorisk e-læring i mangfold og inkludering som en del av onboardingsprosessen for alle nyansatte.

Et inkluderende lederskap med gode rollemodeller

Et inkluderende lederskap ser verdien av mangfold på arbeidsplassen. Skal vi lykkes med mangfold og inkludering, må dette være godt forankret hos ledelsen. De ulike ledergruppene i konsernet har ut fra strategien utarbeidet egne mål og definert tiltak for sine enheter.

Vi jobber aktivt med lederutvikling. Mangfold og inkludering er innlemmet som tema i flere av våre interne lederutviklingsprogrammer. Vi har hatt stort fokus på psykologisk trygghet, som vi mener er en viktig forutsetning for en inkluderende arbeidsplass. I 2023 ble det gjennomført en kompetanseutviklingskampanje om psykologisk trygghet. Det ble laget en markedsplan og utrullingsplan for en holdningskampanje, samt utarbeidet kurs og videoer som ble tildelt alle ansatte. Inkluderingskampanje. Det er gjennom året også blitt gjennomført workshops om psykologisk trygghet i både ledergrupper og i

avdelinger/divisjoner. HR-timmen for ledere i Sverige har hatt mangfold og inkludering som ett av flere tema i 2023.

Vi har i 2023 hatt et samarbeid med Høyskolen i Kristiania og Wittario hvor HR-studenter har utarbeidet kurs innen mangfoldsledelse på vegne av OBOS.

Konserndirektør for Boligutvikling Trehus deltok som mentee i et omvendt mentorprogram i regi av Diversitas og Catalysts i 2023. I omvendt mentoring er det unge studenter med flerkulturell bakgrunn som tar lederrollen og guider bedriftslederne. Programmet hadde som mål å "Være med på å skape et mangfoldig miljø der alle kan lykkes". Konserndirektøren delte sine erfaringer med programmet internt i etterkant. Mentoren har i ettertid fått praksisplass i OBOS.

En inkluderende organisasjonskultur som tilbyr like muligheter

Alle ansatte i OBOS-konsernet skal gis samme forutsetning for personlig og faglig utvikling. Alle faste stillinger i konsernet lyses ut internt. Intern mobilitet gir gode muligheter for utvikling, både for den enkelte medarbeider og for organisasjonen som helhet.

Utviklingssamtaler mellom leder og medarbeider gjennomføres årlig. Vi tilbyr en stipendordning der alle ansatte kan søke om støtte til videreutdanning eller kurs. OBOS Extend er konsernets program for ledertalentutvikling, med en grundig opptaksprosess. Her stilles det krav til mangfold og jevn kjønnsbalanse blant deltakere. OBOS Skolen er en samlebetegnelse for alle arenaer for læring i OBOS. Disse arenaene er i stadig i utvikling.

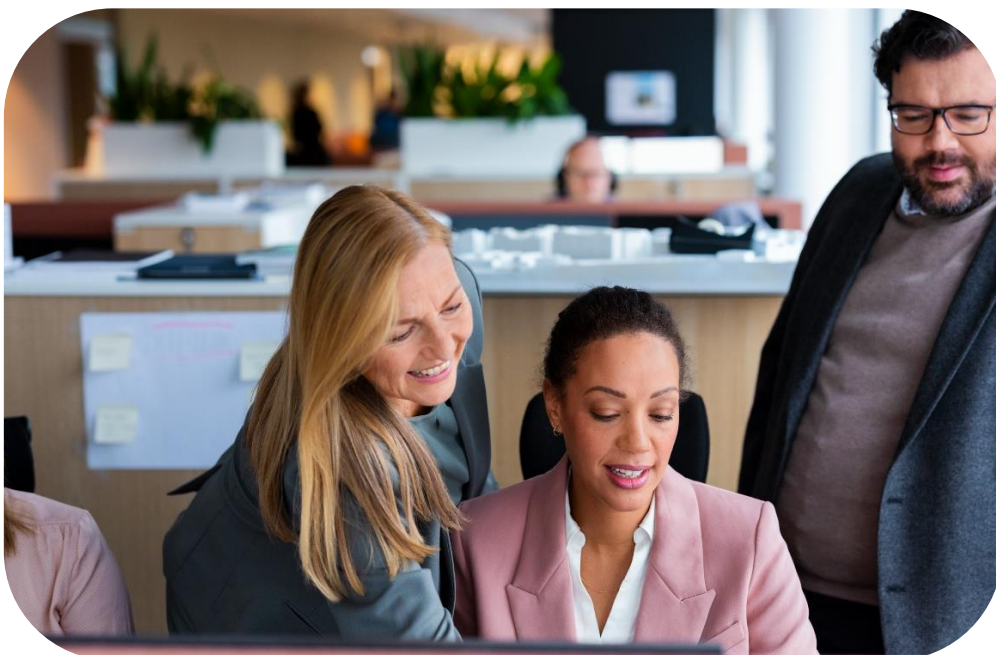
OBOS ønsker at de ansatte skal ha en sunn balanse mellom jobb og fritid. Jobben er bare én del av livet, som må fungere sammen med resten. Det tar OBOS på alvor, og vi er opptatt av å imøtekomme behov for fleksibel arbeidstid for ansatte i ulike livsfaser. Det gis mulighet for å kunne jobbe noen dager hjemmefra ved behov, etter avtale med leder, når arbeidets art tilsier at dette lar seg gjennomføre. Sammen med fleksitidsavtale har medarbeiderne dermed økt fleksibilitet i hverdagen.

I risikokartleggingen ble det avdekket at OBOS manglet rutiner for å sikre at medarbeidere i lengre permisjoner ikke går glipp av utviklingsmuligheter. Dette er noe vi skal jobbe videre med. Alle ansatte skal ha mulighet til å benytte seg av sine rettigheter til foreldrepermisjon uten å risikere at man blir forbigått eller går glipp av utviklingsmuligheter.

Ressursgruppen for mangfold og inkludering består av ca. 20 medarbeidere fra ulike deler av konsernet. Det ble holdt noen samlinger i 2023, blant annet med inspirasjonsforedrag av Wenche Fredriksen som er leder for mangfold og inkludering i DnB. Ved interne markeringer av merkedager som kvinnedagen og Pride har deltakere i ressursgruppen bistått i gjennomføringen.

Vi har i 2023 revidert våre etiske retningslinjer. Som følge av dette ble det utarbeidet en e-læring som er obligatorisk for alle ansatte i konsernet. Denne tildeles nå alle nye medarbeidere som en del av onboardingløpet.

I forbindelse med de interne UU-dagene som har som formål å bevisstgjøre ansatte om universell utforming, holdt HR et foredrag om mangfold og inkluderingsarbeidet i OBOS.



En aktiv samfunnsaktør som fremmer mangfold og likestilling

Vi skal fremme mangfold og likestilling i samarbeid med våre leverandører, våre samarbeidspartnere og som eier. OBOS er opptatt av å utjevne forskjeller og bidra med tiltak som reduserer økonomiske barrierer for deltakelse, sikrer inkludering og reduserer forskjeller. Alle skal ha like muligheter uavhengig av kjønn, etnisitet eller funksjonsnedsettelse. OBOS bidrar derfor i eksterne prosjekter som fremmer integrering og bekjemper utenforskap. Dette gjør vi gjennom arbeid med en rekke breddeklubber som setter sosial bærekraft på dagsorden.

Som viktig samfunnsaktør vil vi påvirke samfunnet og bransjen vår til økt likestilling, kjønnsbalanse og mangfold. Vi har derfor inngått partnerskap med Diversitas, et nettverk for å fremme mangfold og øke kjønnsbalanse i bygg, anlegg og eiendomsbransjen. Her deltar OBOS i partnerforum og andre initiativ i regi av Diversitas, og alle ansatte inviteres til åpne seminarer og webinarer. Det er i 2023 også inngått et partnerskap med ODA nettverk, som har som mål å arbeide for å øke attraktiviteten for teknologi blant kvinner.

Andre tiltak i 2023

- Kvinnedagen 8. mars ble markert med en markeds kampanje med kombinertjentene som endelig fikk mulighet til å hoppe i kollen. Det ble også utarbeidet en film med ansatte som fortalte hva kvinnedagen betyr for dem. Denne ble delt til alle ansatte på Workplace.
- PRIDE-måneden markerte vi med flagg på alle våre kontorer og byggeprosjekter, samt logobytte på interne og eksterne sosiale medier.
- Verdensdagen for psykisk helse ble markert internt med en film med konsernsjef Daniel Kjørberg Siraj som ble distribuert i våre interne kanaler.
- Som partner i bransjenettverket Diversitas har vi markedsført webinarer deres og fagdag.
- Det har gjennom året blitt arrangert «Lunsj med mening» på hovedkontoret, med ulike temaer som er relevant for inkludering, blant annet foredrag av MOT og Kirkens bymisjon.
- I samarbeid med vår partner MOT hedret vi gjennom desember årets

gledesspredere i OBOS på Workplace. Alle medarbeidere fikk nominere kollegaer, og kampanjen ble mottatt med stort internt engasjement.

- I desember arrangerte vi «Juleekspressen» i Oslo, hvor alle ansatte fikk mulighet til å donere brukte klær til innsamling til Kirkens bymisjon.

Tilrettelegging, HMS og varslingsrutiner

Arbeid med helse, miljø og sikkerhet ivaretas av den enkelte leder, verneombudene, hovedverneombud og bedriftsutvalget/arbeidsmiljøutvalget. For å sikre et systematisk HMS-arbeid har vi delt organisasjonen inn i ulike verneområder med tilhørende verneombud. Det gjennomføres jevnlig opplæring i HMS for ledere og verneombud. For å sikre et godt fysisk og psykisk arbeidsmiljø, har verneombudene årlige gjennomganger i alle verneområder. Dette inkluderer blant annet skriftlige spørreundersøkelser med etterfølgende gjennomgang sammen med leder. Det ble ikke rapportert om avvik av alvorlig grad i 2023.

Resultater av arbeidet og forventninger framover

Av de foreslåtte tiltakene fra 2023 er de fleste påbegynt, uten at alle er fullført. Enkelte av tiltakene handler om at man kontinuerlig må jobbe med holdningsendring og kompetanseheving. Med 39 % kvinner i ledelsen og 40% kvinneandel i konsernet er vi på god vei mot en jevn kjønnsbalanse i OBOS, men fortsatt

ikke i mål. Vi jobber aktivt med å stimulere til flere kvinner inn i ledende stillinger, og ved ansettelser har vi fokus på å rekruttere for å oppnå balanse med hensyn til alder, kjønn og annen bakgrunn.

Planlagte tiltak for 2024

Enkelte av tiltakene fra handlingsplanen i 2023 vil bli videreført til 2024 (se vedlegg). I tillegg har vi en ambisjon om følgende tiltak:

- Videreutvikle samarbeidet med ressursgruppen for mangfold og inkludering.
- Fortsette arbeidet med å videreutvikle rekrutteringsprosessene og øke kompetanse i mangfoldsrekruttering.
- Tydeliggjøre vårt fokus på mangfold, likestilling og inkludering på våre karrieresider.

- Revidering av personal- og lederhåndbok.
- Videreføre interne markeringer av viktige merkedager i løpet av året.
- Opplæring av ledere i personaladministrative oppgaver, herunder lovverk og rutiner som blant annet omhandler hindre for diskriminering.



Vedlegg: Handlingsplan 2023-2024

Personal-område	Risiko	Beskrivelse av tiltak	
Rekruttering	Det er en risiko for noe ulik lederkompetanse innenfor rekruttering. Avdekket at personlige preferanser, synsing og ubevisste fordommer kan forekomme og dermed øke risiko for diskriminering.	Tydeliggjøre forventninger i lederhåndbok. Oppdatere bildebanken med fokus på en mangfoldig representasjon av ansatte i bilder. Bredere utvalg ved bruk av medarbeidere i markedsføring, som for eksempel sitater på stillingsannonser.	Ansvar: HR Status: Påbegynt Evaluering av tiltak: Vi har gjort flere grep for å øke rekrutteringskompetansen i 2023, men vil fortsette dette inn i 2024.
	Risiko for at man ikke følger rutinen for utlysning av eksisterende stillinger som har vært midlertidig besatt. I de fleste tilfeller blir dette fanget opp av HR Business Partner, men det ble avdekket at det kan glippe.	Tydelig opplæring av rutiner for nye og eksisterende ledere. HRBP må følge opp ledere tett og sikre at alle er godt kjent med rutinene som gjelder. Tillitsvalgte ønsker oversikt over rutinene for utlysning nye stillinger ved ulike scenarier (eks permisjon, arbeidsfordeling).	Ansvar: HR Status: Påbegynt Evaluering av tiltak: Videreføres. I 2024 skal det gjennomføres et kompetanseløft for ledere på personaladministrative rutiner og retningslinjer, samt lovverk.
	Risiko for at bruk av standardiserte utstillingstekster og gjenbruk av tidligere stillingsannonser kan føre til at man ikke når ut til et større mangfold av søkere. Ikke gode nok på jobbanalyser og manglende kompetanse om hvordan skrive gode, inkluderende stillingsannonser.	Inkludere en tekst i stillingsannonser om mangfold og inkludering. Tilby eget kurs/e-læring i hvordan gjøre jobbanalyse og skrive gode stillingsannonser, samt kurs i ubevisste fordommer og mangfoldsrekruttering til rekrutterende ledere.	Ansvar: HR Status: Påbegynt Evaluering av tiltak: Tekst i annonser og e-læring om stillingsannonser er etablert. Opplæring av ledere i mangfoldsrekruttering videreføres i 2024.
	Ubevisste fordommer kan påvirke screeningprosessen og føre til at man ikke er god nok til å holde seg til kravspesifikasjonen.	Øke kunnskap og bevissthet rundt egne ubevisste fordommer. Tilby kurs om ubevisste fordommer og mangfoldsrekruttering. Oppfordre til at flere enn leder screener kandidatene, slik at man får inn ulike perspektiver i utvelgelsen.	Ansvar: HR Status: Påbegynt Evaluering av tiltak: Et kurs i mangfold og inkludering er distribuert til alle ansatte. Flere tiltak kan være nødvendig og vurderes løpende.
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Man er for prisgitt nærmeste leder når det kommer til utviklingsmuligheter.	Alle ansatte tilbys utviklingssamtale med nærmeste leder årlig. Man kan være avhengig av at leder tilrettelegger for ønsket utvikling, med risiko for at ikke alle ledere følger opp på en god måte. Risikoen søkes redusert gjennom god lederopplæring om utvikling av medarbeidere. Alle stillinger lyses ut internt og alle oppfordres til å søke. Forskjeller i oppfølging av medarbeidere, må sikre at man øker grad av oppfølging og sikrer læring på tvers.	Ansvar: Leder/HR Status: Påbegynt Evaluering av tiltak: Videreføres i 2024

	Eldre arbeidstakere: Mye fokus på unge talenters utvikling kan gjøre at eldre arbeidstakere ikke opplever at de har utviklingsmuligheter. Ubevisste fordommer kan påvirke leders motivasjon for å tilrettelegge for deres utvikling.	Øvre alder for kandidater til talentprogram OBOS Extend er økt 40 år. Det må sees på alternative tilbud til de som er eldre, og tydeliggjøres at alle har utviklingsmuligheter i OBOS. Potensiale i overføring fra erfarne ansatte. Hvordan ivareta de som er seniorer?	Ansvar: HR Status: Påbegynt Evaluering av tiltak: HR vil i 2024 evaluere dagens talentprogram og hva som skal tilbys av utviklingsprogram videre.
	Risiko knyttet til at gravide/personer i permisjon ikke blir tett nok fulgt opp i permisjonstid, og kan gå glipp av utviklingsmuligheter fordi de blir glemt mens de er borte.	Tydelig på forventninger til ledere. Tydeliggjøre tekst i lederhåndbok og inkludere tema i lederkurs. Etablere samtalemål til bruk for leder før, under og etter permisjonstiden. Se på tiltak for å forbedre livsfasepolitikken, med spesielt fokus på alder og foreldrepermisjon/graviditet.	Ansvar: HR Status: Påbegynt Evaluering av tiltak: Tekst er tydeliggjort i lederhåndbok og samtalemål er etablert. Ny lederhåndbok blir utarbeidet i 2024. I 2024 skal det også gjennomføres en opplæring av alle ledere i personaladministrative rutiner og retningslinjer.
Tilrettelegging	Risiko knyttet til kontorlokaler: Enkelte lokaler er ikke tilrettelagt for eksempel funksjonsnedsettelse, og mangler ammerom/bønnerom/stillerom. Risiko knyttet til kantine/møtemat for de med allergi eller matpreferanser knyttet til religion.	Tiltak for kontorlokaler må utredes. Tiltak for kantine og møtemat må utredes.	Ansvar: Administrasjonen Status: Påbegynt Evaluering av tiltak: I forbindelse med flyttestrøket til Construction City blir dette ivare tatt i planlegging, samt medvirkningsgrupper.
	Tilrettelegging er for mye opp til den enkelte leder, med risiko for ikke-enhetlig praksis. Lederne kan ha ulik kunnskap om hva som er mulig å tilrettelegge. Kan føre til forskjellsbehandling og dårlig eller diskriminerende håndtering.	Viktig med holdningsskapende arbeid og retningslinjer. Legge til rette for erfaringsutveksling mellom ledere samt bevisstgjøring om hvilke muligheter som finnes. Hvordan man skal få jobbet konkret med dette må utredes. Øke kunnskap om regelverk og hvilke tilbud som finnes for ledere og medarbeidere, og sikre at det er godt forklart i personal- og lederhåndbok. Økt kompetanse på ansatte som er pårørende Kompetanseheving av HR	Ansvar: HR Status: Ikke påbegynt Evaluering av tiltak: Videreføres til 2024. Det skal gjennomføres en opplæring av alle ledere i personaladministrative rutiner og retningslinjer, samt regelverk. Personalhåndbok og lederhåndbok skal revideres.
	Risiko for at arrangementer ikke er inkluderende nok for de som er religiøse eller andre grunner ikke drikker alkohol, eller for de med allergi o.l. Alle ansatte bør føle seg velkommen i sosiale sammenhenger. Risiko for at man opplever uakseptable holdninger og ikke er bevisst på hva man snakker om/ikke snakker om.	Vurdere en konsernfelles policy for arrangementer. Alkoholfrie alternativer skal være lett tilgjengelig. Det samme gjelder alternativer til matrett.	Ansvar: HR/KL Status: Ikke påbegynt Evaluering av tiltak: Videreføres.
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Høy arbeidsbelastning/opplevd arbeidspress, avdekket i medarbeiderundersøkelsen, kan føre til at enkelte grupper ikke opplever at de kan kombinere jobb og privatliv.	Hjemmearbeid kan føre til at arbeidstid sklir ut, helgejobb etc. Må jobbe aktivt med rutiner. Drar ut arbeidstid. Et viktig lederansvar å sørge for å dette.	Ansvar: HR/ledere Status: Påbegynt Evaluering av tiltak: Det jobbes kontinuerlig med å sikre god balanse mellom jobb og fritid. I

			2024 skal det gjennomføres opplæring i personaladministrative rutiner og retningslinjer.
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Risiko for at terskelen er for høy i verneundersøkelsen for å si fra om "mindre alvorlige" saker (for eksempel det psykososiale). Varslingsrutinen er ikke tilgjengelig nok, behov for å ha bedre søkeord slik at man lett finner fram til den.	HR og verneombud må se på verneundersøkelsen, revidere den for å senke terskel for å melde fra. Synliggjøre varslingsrutiner	Ansvar: HR/juridisk/verne-ombud Status: Påbegynt Evaluering av tiltak: I 2024 lanseres nytt intranett hvor varslingsrutinen blir mer tilgjengelig. Det jobbes også med forbedring av verneundersøkelsen.