

Aktivitets- og likestillingsredegjørelse

Vårt arbeid med likestilling,
diskriminering og mangfold

TheVIT AS
2024

Innhold

1. Vår virksomhet – med ansatte i sentrum
2. Vårt arbeid med likestilling, diskriminering og mangfold
3. Henvendelser



Vår virksomhet

TheVIT leverer konsulentttjenester til norsk næringsliv innenfor områdene økonomi, HR og teknologi. Vår virksomhet er basert i Norge og vi jobber med kunder i en rekke bransjer og sektorer.

Med ansatte i sentrum

I kjernen av TheVIT, er våre ansatte. Deres kompetanse og trivsel er avgjørende for at vi skal kunne levere gode tjenester til våre kunder. Vi ønsker å utvikle en prestasjonskultur med menneskelig varme, hvor vi skaper premisser for prestasjon, men også ivaretar individuelle hensyn og behov. Vi jobber derfor løpende for å sikre at TheVIT er en attraktiv arbeidsplass hvor ansatte og ledere trives og utvikler seg.

TheVIT har en ambisiøs vekststrategi og i 2024 introduserte vi flere nye vekstområder og -initiativer. Vi hadde i 2024 en vekst i antall ansatte med om lag 30 % og ved utgangen av året var vi 76 kompetansemedarbeidere i et bredt fagmiljø. Nå og i vår videre vekst, konkurrerer vi i ansattmarkedet med andre større aktører om den beste arbeidskraften. Dette er blant årsakene til at vi har etablert en åpen og inkluderende bedriftskultur, et godt arbeidsmiljø, og at våre ansatte har gode økonomiske vilkår og forutsigbare rammer for arbeidsforholdet.



A woman with blonde hair, wearing a dark blazer over a white shirt, is smiling and looking towards the left. In the background, two men in suits are partially visible, one in profile on the left and one from the back on the right. The background wall is dark grey with a large, stylized yellow logo consisting of several radiating lines and the text 'TheVIT' in a yellow, sans-serif font.

Verdiene våre er knyttet til navnet vårt TheVIT og verdiene **Value**, **Innovation** og **Team**. I leveranser av våre tjenester, skal alltid **verdiskapning** for kunden være i fokus. Vi skal ha en **nytenkende** kultur med fokus på innovasjon og forbedringer i kundeleveranser. Vi skal jobbe i **team**, ha fokus på teamets prestasjoner og spille hverandre gode.



Vårt arbeid med likestilling, diskriminering og mangfold

En inkluderende arbeidskultur

Med vår bredde i tjenesteleveranser og fagmiljø, er mangfold, blant annet i kompetanse, et sentralt fundament for verdiskapningen vi leverer til våre kunder. Vi tror at god forståelse for kundenes ulike behov og perspektiver, krever at våre ansatte kan speile deres mangfold; både faglig og menneskelig. I TheVIT anser vi derfor mangfold som et viktig element i å styrke vår evne til nytenkning og å levere helhetlige og bærekraftige løsninger av høy kvalitet. Vi vil derfor å fortsette å styrke en bredde i vår arbeidskraft. Vi ønsker at det er rom for at ansatte kan være seg selv når de er på jobb, samtidig som vi er opptatt av å styrke vår felles kultur og etterlevelse av våre verdier og medarbeiderskap.

Som et konsulentselskap der kunnskap, samarbeid og problemløsning står i sentrum, er vi avhengig av å tiltrekke, utvikle og beholde de beste talentene. Det forutsetter en kultur der alle får like muligheter til å bidra og hvor ansatte trives og presterer. For oss handler likestilling om rettferdighet, men er også likestilling strategisk viktig for å realisere våre overordnede mål. Vi er derfor opptatt av å kontinuerlig jobbe med å sikre rettferdig tilgang til karrieremuligheter, lønn og utvikling, uavhengig av kjønn, bakgrunn eller livssituasjon, og tror at vi med dette skaper et bærekraftig arbeidsmiljø som ganger både våre ansatte, selskapet, våre kunder og samfunnet.

Vårt arbeid med likestilling, diskriminering og mangfold

For å styrke og videreutvikle en inkluderende kultur, jobber vi aktivt og løpende for å øke bevisstgjøring og styrke kompetanse hos ledere og ansatte i kulturarbeidet. Vi ønsker en **prestasjonskultur med menneskelig varme**. Vår kultur skal være inkluderende og bære preg av våre verdier; verdiskapning for kunden, nytenkning og teamorientering skal være tydelige kjennetegn.

Det å bevare og styrke TheVIT-kulturen integreres derfor som et sentralt element i flere av våre kjerneprosesser, eksempelvis i rekruttering og onboarding, medarbeideroppfølging og kompetanseutvikling.

Vi har også etablert solide interne rutiner og prosesser på en rekke områder som skal fremme vårt arbeid med likestilling, diskriminering og mangfold, samt gode prosesser og mekanismer for involvering, dialog og varsling. Vi har et kontinuerlig fokus også på å forbedre våre rutiner og prosesser på disse områdene.

Eksempler på interne rutiner og retningslinjer knyttet opp mot arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering:

- Strukturert og transparent prosess omkring lønn- og opprykksvurderinger
- Rammeverk for stillingsnivåer, med tydelige prinsipper for vurderinger av opprykk
- TheVIT Academy for utvikling av kompetanse og kunnskap
- Personal- og lederhåndbok med blant annet etiske retningslinjer og prinsipper for medarbeiderskap og ledelse
- Gode strukturer og rutiner knyttet til rekruttering, deriblant anvendelse av testverktøy i rekrutteringsprosesser
- Etablert innsikts- og styringsverktøy for HR og ledere som sikrer løpende og god innsikt i forhold knyttet til ansatte, hva gjelder lønn, kjønn, alder, arbeidstimer, fravær mv. på alle nivåer

Eksempler på prosesser for å fremme involvering og dialog:

- Strukturerte prosesser for løpende medarbeidersamtaler og oppfølging
- Verneombud, arbeidsmiljøutvalg og Ansattrepresentant i styret
- Etablert sosialkomite
- Gode interninformasjonssystemer, blant annet intranettside og jevnlig allmøter
- Gode forsikringsordninger, inkl. helseforsikring
- Tilrettelegging av arbeidssituasjonen for ansatte med spesielle behov og i ulike livsfaser
- Prosesser for å innhente feedback fra våre ansatte

Vårt arbeid med likestilling, diskriminering og mangfold forts.

Vi jobber løpende for å forhindre diskriminering og fremme likestilling, mangfold og inkludering. Vi har gjennomført vurderinger av risiko for diskriminering eller hinder for likestilling, samt effekten av tiltakene vi har iverksatt.

Kjønnsbalanse

Vi har et aktivt fokus på kjønnsbalanse og opplever at vi gjennom rapporteringsåret opprettholder en god kjønnsbalanse både generelt i selskapet og i ledelsen. På rapporteringstidspunktet, ser vi imidlertid noen endringer fra 2023 på enkelte stillingsnivåer, hvor de største endringene er på Senior Manager-nivå, hvor kvinneandelen har økt, og på Manager-nivå og Director-nivå, hvor andelen menn har økt.

Endringen i kjønnsbalanse på de ulike nivåene skyldes primært vekstsatsninger og nyansettelser, og vi ser at det har vært en ujevn kjønnsbalanse i rekrutteringen i 2024 med en overvekt av menn. Vi rekrutterer både gjennom strukturerte og annonserte prosesser og gjennom relasjoner og nettverk. Vi har gjennomgått rekrutteringsprosessene i 2024 og sett på om det er forskjeller i kjønnsbalanse mellom de to ulike tilnærmingene til rekruttering. Vi finner ingen systematiske forskjeller som kan tyde på at skjevhet skyldes valg av tilnærmingene. Ved ansettelsene av menn, har det ikke vært kvinnelige motkandidater, og vice versa. Dette gjør at vi fremover vil ha et større fokus på hvordan vi kan fange interessen til et større mangfold av de mange godt kvalifiserte kandidatene ved våre ansettelsesprosesser.

Fordeling kvinner/menn	Andel kvinner	Andel menn
Hele selskapet	52 %	48 %
Ledergruppen	50 %	50 %
Styret	50 %	50 %

Kjønnsfordeling per stillingsnivå	Andel kvinner	Andel menn
Director	31 %	69 %
Senior Manager	61 %	39 %
Manager	70 %	30 %
Senior Consultant	70 %	30 %
Consultant	33 %	67 %

Deltid og midlertidig arbeid	Andel kvinner	Andel menn
Deltidsstilling	50 %	50 %

Det var ingen midlertidig ansettelser på rapporteringstidspunktet.

Foreldrepermisjon

I løpet av 2024 var det ingen ansatte i TheVIT som hadde rett til eller tok ut foreldrepermisjon.

Vårt arbeid med likestilling, diskriminering og mangfold forts.

Gjennom våre prosesser for rekruttering og ansettelse, har vi et løpende fokus på å sørge for at risikoen for ubevisst diskriminering, også utover kjønn, er lav.

Vår rekrutteringsprosess er grundig og består blant annet av bruk av rekrutteringsverktøy og kompetanseoppgaver som skal sikre en objektiv vurdering av kandidaters kompetanse. Vi involverer gjerne flere ulike personer i en rekrutteringsprosess for å sikre brede evalueringer. I rapporteringsåret, gjennomførte vi også et webinar for alle rekrutterende ledere med temaet «Mangfold i fokus – bruk av tester for en mer inkluderende rekruttering».

For å realisere våre overordnede vekstmål, forventer vi i perioden fremover at vi vil fortsette vår sterke vekst med nyansettelser og satsninger. I dette arbeidet, har vi som mål å søke en god representasjon og balanse. Vi søker å opprettholde vår samlede kjønnsbalanse slik den er i dag og ha en tilfredsstillende kjønnsbalanse innenfor ulike tjenesteområder og stillingsnivåer. Vi vil fremover arbeide mot en kjønnsbalanse innenfor 40 - 60 %. Dersom vi avviker fra dette, skal vi løpende vurdere konkrete tiltak.

Ved nyansettelser, skal vårt mål alltid være å ansette den mest kvalifiserte kandidaten til rollen. I tråd med våre beskrivelser i denne rapporten, og våre mål, vil vi likevel i våre ulike tilnærminger til rekruttering og ansettelse, aktivt vurdere tiltak for å sikre god synlighet blant kvalifiserte kandidater av begge kjønn i ansettelse.



Vårt arbeid med likestilling, diskriminering og mangfold forts.

Like muligheter, lik lønn for likt arbeid og ubevisst diskriminering

Vi jobber aktivt med å sikre like muligheter og lik lønn i sammenlignbare stillinger, blant annet gjennom grundige prosesser knyttet til ansettelse, lønnsfastsettelse og opprykk.

Våre lønns- og opprykksprosesser skal være transparente, grundige og enhetlige, og basert på tydelige kriterier for hva som påvirker belønning. For at hver ansatt skal få brede evalueringer knyttet til sitt arbeid i kundeoppdrag eller interne prosjekter, løper våre prosesser for oppfølging av ansatte gjennom hele året. De løpende evalueringene legges til grunn for justering av fastlønn og opprykk til nytt stillingsnivå i forbindelse med årlig lønnsoppgjør. Kompetanse og kvalitet i arbeidet, bidrag til arbeidsmiljø og medarbeiderskap, og etterlevelse av våre verdier, verdsettes. Vurderingskriteriene skal oppleves som rettferdige, og hver enkelt ansatt har like muligheter til å oppnå riktig avlønning og stillingsopprykk.

Vi implementerte i 2023 et nytt rammeverk for stillingsnivåer for å tydeliggjøre og øke transparens knyttet til karriere- og utviklingsmuligheter i TheVIT. I rapporteringsåret gjennomførte vi, i forbindelse med lønnsoppgjøret, våre første opprykksprosesser. I den forbindelse etablerte vi grunnleggende prinsipper for opprykk, som skal sikre enhetlig og rettferdig tilnærming til og vurdering av opprykk.

Rammeverket og prinsippene ble godt forankret og det ble gjennomført opplæring for alle ledere i selskapet. Vi opplever at dette fremmer likestillingsarbeidet ved å legge til rette for økt struktur og enhetlige tilnærminger og vurderinger i prosesser knyttet til ansettelse, lønnsfastsettelse og opprykk.

Kulturen i TheVIT skal være inkluderende og trygg, og ansatte skal kunne si i fra uten frykt for konsekvenser. Vårt arbeid for å styrke kulturen løper kontinuerlig gjennom hele året, gjennom både sosiale og faglige aktiviteter som bygger relasjoner på tvers i selskapet, tydelige policies knyttet til leder- og medarbeiderskap, og transparens i internkommunikasjon. Fremover vil vi fortsette å ha fokus på å styrke en trygg kultur og skape økt bevissthet hos ledere i hvordan de kan bidra til å styrke psykologisk trygghet. Et av tiltakene for å sikre dette, vil være å gjennomføre strukturerte medarbeiderundersøkelser i det kommende året.

Vårt nye rammeverk for stillingsnivåer, og gode prosesser og prinsipper knyttet til lønnsvurdering- og opprykk, opplever vi er effektive tiltak for å sikre like muligheter, lik lønn for likt arbeid, og hindre ubevisst diskriminering. Vi vil fortsette å evaluere og tilpasse disse prosessene for å sikre ønsket effekt også fremover.

Henvendelser ved. redegjørelsen

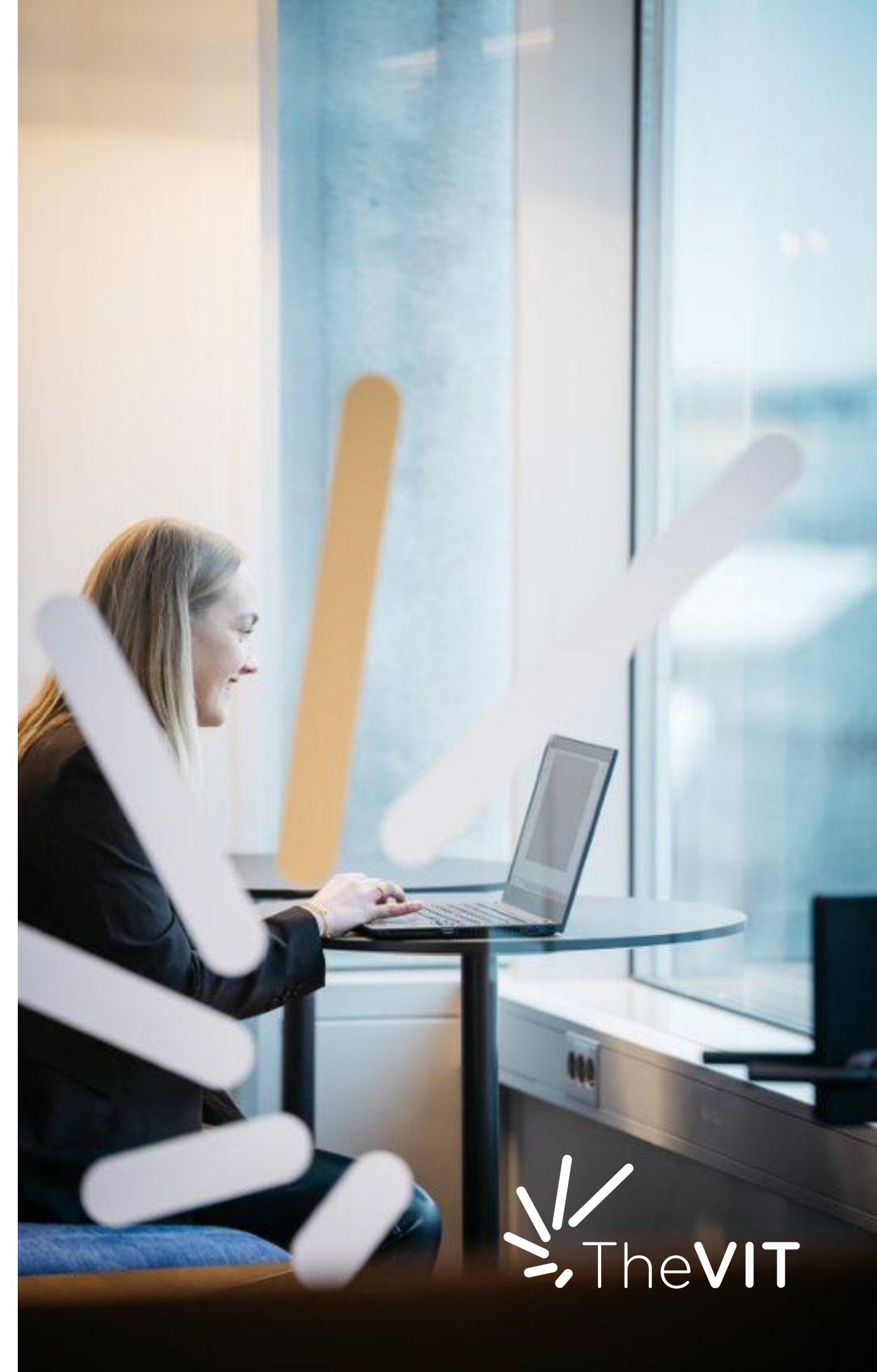
Eventuelle henvendelser knyttet til denne redegjørelsen, eller om vårt arbeid med likestilling og diskriminering kan rettes til:

firmapost@thevit.no.

Vi vil besvare henvendelser i løpet av 3 uker.

Styret i TheVIT AS

Juni 2025





www.thevit.no