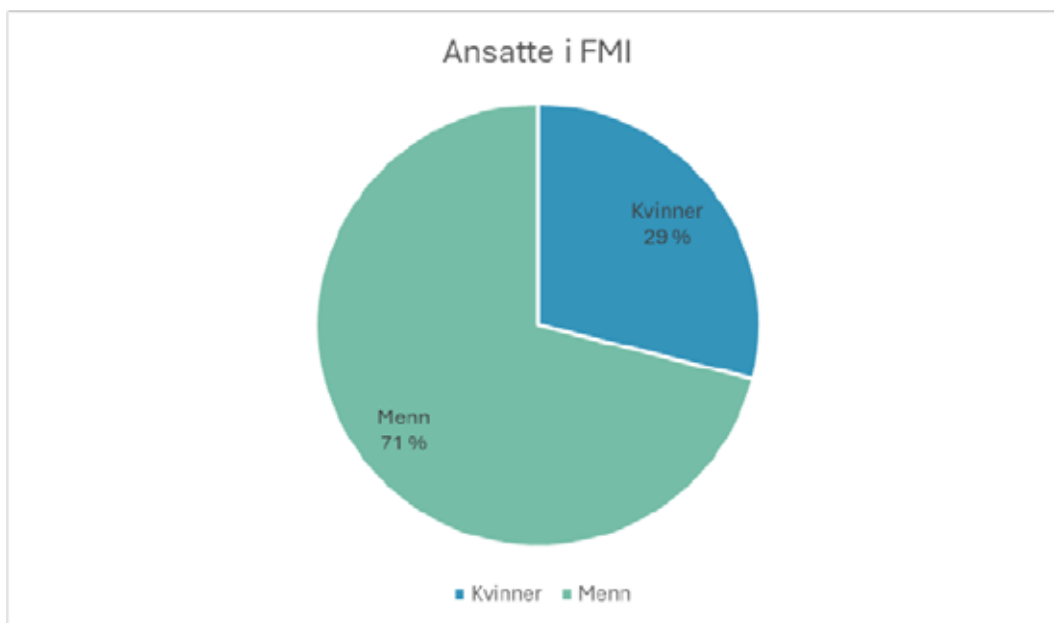


ARP rapport Verdalskalk 2025



Etter stillingsgrupper:

Ledelse

20% kvinner

80% menn

Ansatte utenfor tariff

14,3% kvinner

85,7% menn

Ansatte på tariff

9,1% kvinner

90.9% menn

Lærlinger

0% kvinner

100% menn

Midlertidige kontrakter

Totalt for virksomheten

0% kvinner

100% menn

Deltid

Totalt for virksomheten

0% kvinner

ARP rapport Verdalskalk 2025

100% menn

Foreldrepermisjon

Totalt for virksomheten:

Kvinner 100%

Menn 0%

Antallet ansatte som tok ut foreldrepermisjon:

Kvinner (1)

Menn (0)

Lønnskartlegging

I forbindelse med aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) er det gjennomført en lønnskartlegging basert på fast årslønn (fastlønn) for **74 ansatte** i Verdalskalk. Kartleggingen omfatter **66 menn og 8 kvinner**, og inkluderer også **4 midlertidige ansatte**, alle på fastlønn.

I denne lønnskartleggingen er **daglig leder ekskludert fra de statistiske beregningene**, da inkludering av denne rollen ville gitt et skjevt og lite representativt sammenligningsgrunnlag, sett i lys av stillingens særskilte ansvar og lønnsnivå.

Videre er **tre lærlinger på prosentvis lønnsstige tatt ut av beregningene**, ettersom lærlinger har en egen avlønningsstruktur som følger fastsatte satser og progresjon, og som derfor ikke er direkte sammenlignbar med øvrige stillinger.

Ved fastsettelse av lønn og innplassering på lønnsstige legger virksomheten vekt på en samlet vurdering av **relevant utdanning, erfaring og ansiennitet**, samt stillingens ansvar, kompleksitet og krav til kompetanse.

Ved nyansettelser foretas innplassering på lønnsstigen basert på dokumentert **relevant arbeidserfaring**, herunder både intern og eksternt erfaring som vurderes å ha betydning for stillingens innhold.

For ansatte omfattet av **tariffavtale** skjer innplassering i henhold til gjeldende tariffbestemmelser, der **ansiennitet er et sentralt kriterium** for lønsplassering og videre lønnsutvikling. For ansatte **utenfor tariff** skjer innplassering i tråd med virksomhetens lønnspolitikk, hvor ansiennitet inngår som ett av flere objektive og saklige vurderingskriterier.

Ved **intern mobilitet**, endring av stilling eller utvidelse av ansvarsområde vurderes lønsplassering på nytt, basert på endrede krav til kompetanse og ansvar. Lønnsutvikling over tid skjer innenfor rammene av virksomhetens lønnspolitikk og økonomiske handlingsrom, og bygger på dokumenterte, kjønnsnøytrale kriterier.

Virksomheten tilstreber at praksis for innplassering på lønnsstige er **forutsigbar, transparent og likt anvendt**, og at ansiennitet og erfaring vurderes konsekvent uavhengig av kjønn.

ARP rapport Verdalskalk 2025

På virksomhetsnivå viser kartleggingen at **kvinneres gjennomsnittlige årslønn ligger høyere enn menns**, mens **medianlønn er lik** mellom kvinner og menn. I årets kartlegging utgjør kvinneres gjennomsnittslønn om lag **9,0 % høyere enn menns**, mens medianforskjellen er **0 %**.

Dette indikerer at forskjeller i gjennomsnitt i hovedsak påvirkes av **stillingsmiks og representasjon i ulike lønnskategorier**, snarere enn systematiske lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som utfører samme arbeid eller arbeid av lik verdi.

For å vurdere likelønn for arbeid av lik verdi er ansatte gruppert ved hjelp av virksomhetens **lønnskategorier (Kategori, kolonne S)**. Innen produksjonsområdet er **Tags** benyttet som supplerende inndeling for å skille mellom relevante arbeidsordninger (for eksempel skiftordning), der dette har betydning for lønnsnivå. Kartleggingen viser at både lønnsnivå og kjønnsfordeling varierer mellom kategoriene, noe som innebærer at forskjeller på totalnivå i stor grad kan forklares av strukturelle forhold.

Ved vurdering av lønnsforskjeller innenfor sammenlignbare grupper legges det vekt på at grupper med svært få ansatte av ett kjønn gir et begrenset statistisk grunnlag og kan medføre risiko for indirekte identifisering. Det beregnes og rapporteres derfor lønnsgap i tall kun der det er et tilstrekkelig sammenligningsgrunnlag.

I den største og mest sammenlignbare gruppen, **Produksjonsarbeidere på tariff**, er lønnsforskjellene mellom kvinner og menn gjennomgående små, både i snitt og median. For øvrige kategorier, herunder **ansatte utenfor tariff og ledelse**, er kjønnsfordelingen mer skjev og gruppestørrelsene mindre. I disse tilfellene er vurderingen i større grad basert på **kvalitativ gjennomgang** av lønnsfastsettelse opp mot rolleinnhold, ansvar, kompetansekrav, erfaring og eventuelle markedshensyn.

Midlertidige ansatte er inkludert i kartleggingen. For å sikre korrekt tolkning av resultatene er det gjennomført en enkel **sensitivitetskontroll** som viser hvordan totalbildet endrer seg dersom midlertidige ansatte tas ut av beregningsgrunnlaget. Sensitivitetskontrollen viser at dette har begrenset betydning for hovedbildet, men resultatene vurderes likevel i lys av dette.

Samlet sett vurderes det at lønnsforskjeller på virksomhetsnivå i hovedsak henger sammen med **stillingsmiks og representasjon i ulike lønnskategorier**, mens sammenligninger innen større og mer sammenlignbare grupper ikke indikerer systematiske likelønnsutfordringer. Virksomheten vil likevel følge opp områder med lav kvinneandel i enkelte stillingskategorier, samt gjennomføre manuelle kontroller der gruppestørrelser er små, for å sikre **transparens, etterprøvbarehet og likebehandling** i lønnsfastsettelsen.

Skriftlig redegjørelse

Slik har vi jobbet med likestilling, mangfold og inkludering til nå

Verdalskalk er den del av Franzefoss Minerals konsern, og blir derfor i enkelte steder rapporten omtalt som Franzefoss Minerals konsern.

ARP rapport Verdalskalk 2025

Arbeidet med å fremme likestilling, mangfold og inkludering er forankret i Arbeidsmiljøutvalget (AMU) hvor daglig leder og hovedverneombud er representert sammen med representanter fra ledelsen i konsernet.

Arbeidet er strukturert slik at verneombudene har temaet likestilling, mangfold og inkludering på sin møteagenda med de ansatte på sitt verneområde, og rapporterer videre til Hovedverneombud. HVO rapporterer til AMU som har møte ca. 3 ganger i året.

Vi har rutiner for varsling. Rutinen er beskrevet i vårt kvalitetssystem hvor også personalhåndboken er tilgjengelig for alle ansatte. TQM (Kvalitetssystem) er bredt implementert og i daglig bruk av alle ansatte. Alle nyansatte får introduksjon til dette systemet, og opplæring i hvordan det brukes. Temaet varsling har vært skrevet om på vårt intranett, og på våre infoskjermer slik at flest mulig kjenner til denne rutinen og hvor man finner denne.

Franzefoss Minerals konsern ønsker, med over 100 års historie i industrien, å fortsette å være et stabilt og pålitelig firma. I en tid der byene vokser betydelig og distriktene minsker i populasjon, er det viktig med bedrifter som forblir og som gir muligheter i lokale miljø til langvarig og forutsigbart arbeid. Det er viktig for Franzefoss Minerals å tilby muligheter og konkurransedyktig lønn og arbeid slik at innbyggere også skal kunne komme hjem og holde liv i lokale miljøer.

Franzefoss Minerals konsern er en del av mineral industrien som fortsatt er en mannsdominert bransje. Vi har kvinnelig konsernsjef og vi har to kvinnelige styremedlemmer. Vi har to kvinnelige bergingeniører, og i konsernet er 2 av 8 driftssjefer er kvinner.

Vi ønsker å ha en arbeidsstyrke som omfatter mennesker med forskjellig bakgrunn, kultur og kompetanse, og en arbeidskultur som ivaretar og ser styrken av en mangfoldig arbeidsstyrke. Likevel er arbeidet som foregår på anleggene avhengig av god språkforståelse, siden arbeidsspråket er i all hovedsak norsk, og grunnet sikkerhet og god arbeidsflyt er arbeidstaker avhengig av tilstrekkelig norsk kompetanse.

Vi jobber målrettet mot utdanningsinstitusjoner (ungdomsskole/vgs) for å påvirke ungdom til å velge en fagutdanning og vise til hvilke muligheter vi som konsern kan tilby. Vi har også investert i kampanjer i media som retter seg mot denne målgruppen, igjennom for eksempel Aftenposten og Dagens Næringsliv for å nevne noen.

I 2025 har Verdalskalk vært gjennom en periode med økt uro i deler av organisasjonen. Ledelsen har i denne perioden gjennomført flere tiltak for å sikre forutsigbarhet, tydelighet og et forsvarlig arbeidsmiljø. Det er gitt tydelig og gjentatt informasjon om at valg av systemer, organisering av arbeid og fordeling av oppgaver ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett.

Det har vært avholdt jevnlig avdelingsmøter hvor arbeidsmiljø, samarbeid og trivsel har vært faste tema, og ledelsen har vært tilgjengelig for dialog og oppfølging. Tiltakene er gjennomført som del av virksomhetens systematiske HMS arbeid.

Resultater fra undersøkelse

Den siste gjennomførte undersøkelsen på tvers av hele bedriften gjennom Winningtemp viser en gjennomsnittsmåling mellom 0 og 10 basert på spørsmål knyttet til diskriminering og likestilling på arbeidsplassen. Dette er det oppsummerte resultatet:

ARP rapport Verdalskalk 2025

Evaluering av arbeid for å hindre diskriminering og fremme likestilling	Verdalskalk (38 respondenter)
Opplever du at alle ansatte behandles likeverdig uavhengig av kjønn?	8,2
Opplever du at alle ansatte behandles likeverdig uavhengig av etnisitet, kulturell bakgrunn eller språk?	8,6
Opplever du at ansatte med nedsatt funksjonsevne eller helseutfordringer får tilrettelagt ved behov?	8,1
Har du selv opplevd diskriminering eller trakassering på jobb det siste året?	Ja: 7,89% Nei: 92,11%
Har du vært vitne til at andre har blitt utsatt for diskriminering eller trakassering det siste året?	Ja: 21,05 % Nei: 78,95%
I hvilken grad mener du at rekrutterings-, lønns- og karriereprosesser hos oss foregår på en rettferdig og ikke diskriminerende måte?	7,5
Opplever du at arbeidsplassen fremmer mangfold og inkluderende kultur?	7,5
Opplever du at du kan si ifra om kritikkverdige forhold uten frykt for negative konsekvenser?	6,6
Opplever du at lederne bidrar aktivt til å forebygge forskjellsbehandling og diskriminering?	6,4

Resultater fra undersøkelsen – nyansering av funn

Som del av kartleggingen er det gjennomført en undersøkelse knyttet til likestilling, diskriminering og inkludering. Resultatene for Verdalskalk viser gjennomgående noe lavere skårer enn øvrige enheter, særlig innen opplevd rettferdighet, ytringstrygghet og ledernes rolle i det forebyggende arbeidet.

Undersøkelsen viser samtidig at et flertall av de ansatte opplever likeverdig behandling uavhengig av kjønn, etnisitet og helseutfordringer. 7,89 % av respondentene oppgir å selv ha opplevd diskriminering eller trakassering det siste året, og 21,05 % oppgir å ha vært vitne til at andre har blitt utsatt.

Det fremkommer også at opplevelsen av urettferdighet og uro i hovedsak er knyttet til enkelte ansatte og konkrete personlige konflikter, og at dette ikke deles av hele avdelingen. Kartleggingen indikerer at enkelte enkeltpersoner har hatt en sentral rolle i å forsterke og opprettholde uroen, uten at dette representerer et samlet uttrykk fra avdelingen som helhet.

Vurdering av psykososial risiko

Funnene indikerer en risiko knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet, særlig relatert til personkonflikter, opplevelse av urettferdighet og ulik forståelse av ledelsesbeslutninger. Selv om ledelsen har vært tydelig og aktiv i sin kommunikasjon, viser kartleggingen at enkelte ansatte har opplevd manglende trygghet for å si ifra og begrenset tillit til prosessene.

Risikoen vurderes som moderat. Det er ikke avdekket forhold som tilsier systematisk diskriminering eller brudd på regelverk.

Årsaksforhold – samlet vurdering

Uroen vurderes å ha sammenheng med endringer i arbeidsform og organisering, kombinert med personlige konflikter mellom enkeltansatte. Disse konfliktene har bidratt til å forsterke opplevelsen av uro, uten at dette kan tilskrives hele arbeidsmiljøet eller avdelingen samlet.

Tiltak og status per 2026

Som del av oppfølgingen er det i 2026 gjennomført et møte med involverte parter, hvor situasjonen er gjennomgått og det er enighet om å starte med blanke ark. Møtet har hatt som mål å skape felles forståelse, redusere konflikt og legge grunnlag for videre samarbeid.

Videre tiltak som er besluttet eller videreføres:

- Videre oppfølging av arbeidsmiljøet gjennom faste møteplasser
- Tydelig forventningsavklaring knyttet til roller, samarbeid og kommunikasjon
- Oppfølging gjennom medarbeidersamtaler og ny kartlegging ved behov

I bedriften som helhet har vi vurdert at vi har følgende risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling:

Lav kjønnsbalanse

Lav representasjon av ett kjønn i hele eller deler av virksomheten.

Ubevisst diskriminering

Ubevisst diskriminering er når personer behandler deg annerledes på grunn av din etnisitet, seksuelle orientering, kjønn, alder, funksjonsevne, språkkunnskaper eller annet. I spørreundersøkelsen som ble gjennomført i 2023, viser det seg at enkelte har opplevd det de beskriver som ubevisst diskriminering.

Årsaker til de identifiserte risikoene:

Lav kjønnsbalanse:

Franzefoss Minerals konsern sin virksomhet er i en tradisjonell mannsdominert bransje, og det har vært noe utfordrende å få kvinnelige søkere til våre ledige stillinger innenfor produksjon, men vi ser en positiv endring med flere kvinner inn i fagarbeider stillinger. I administrative roller er kvinner godt representert.

ARP rapport Verdalskalk 2025

Ubevisst diskriminering:

Erfaringen viser at enkelte kan oppleve ubevisst diskriminering fra andre kolleger. Det kan være utdaterte holdninger eller tankeløshet. Dette er uønsket, men kan være utfordrende å skape bevissthet og forståelse rundt. Hvis det oppstår slike hendelser på arbeidsplassen, så har vi et varslingsystem som alle ansatte får opplæring i. Det som blir rapportert i varslingsystemet går direkte til den ansvarlige på HR, som igjen arbeider med taushetsplikt og for å ivareta den som har varslet. Dette skal behandles i henhold til varslingspolicy for å sikre god håndtering og oppfølging.

Videre arbeid og planlagte tiltak

Vi har satt følgende mål:

- Arbeide videre for å fremme en jevnere kjønnsbalanse i ledelse/styret.
- Være åpne for større inkludering av den yngre arbeidskraften med praksis og lærlingplasser, og tilrettelegge for mulighetene hos de eldre medarbeiderne for tilpasning.
- Vi skal øke kvinneandelen i selskapet, og jobbe mot en jevnere kjønnsfordeling.
- Kartlegge opplevelse av ubevisst diskriminering og øke bevisstheten på ubevisst diskriminering.

Tiltak for å forhindre diskriminering og forbedre likestilling, mangfold og inkludering

- Tilpasning av fasiliteter som egne garderober for våre kvinnelige ansatte.
- Øke den psykologiske tryggheten ved å skape en kultur der det er rom for å mislykkes (for alle ansatte).
- Full lønn under foreldrepermisjon, forutsetning at man er ansatt et år. Dette er likt for menn og kvinner. Dette gir menn en større mulighet for å bidra på hjemmefronten, og skaper en større likestilling på arbeidsplassen når det gjelder etablering av familie.
- Øke åpenheten blant ansatte og deres ledere, for å åpne muligheter for å tilpasse arbeidsoppgavene deres i forbindelse med sykdom eller annet som skulle gjort det nødvendig. Noe som blant annet bidrar til dette er utviklingen av 1-til-1 samtaler i Dottie, som senker terskelen for møter med leder som igjen kan bidra til å gjøre kommunikasjonen mer åpen.
- Fjorårets spørreundersøkelse om mangfold videreføres også i inneværende år. I tillegg har vi tatt i bruk et nytt system for medarbeiderundersøkelser (Winningtemp). Undersøkelsen gjennomføres kvartalsvis, med en større hovedundersøkelse i desember hvert år. Temaer knyttet til mangfold er inkludert som en fast del av spørsmålsbatteriet som stilles til alle medarbeidere.
- Fortsette å tilby lærlingplasser og praksisplasser for å gi muligheter til mange, og særlig grupper som kan lett falle utenfor arbeidslivet av forskjellige grunner eller har begrenset med muligheter i forbindelse med utdanning eller arbeidslivet. Her stiller

ARP rapport Verdalskalk 2025

flere ledere sterkt, og dette blir støttet av verdiene og visjonen som Franzefoss Minerals konsern ønsker å fremme.

- Franzefoss konsern har en policy om seniorpolitikk, som særlig åpner for muligheten for tilpasning og tilrettelegging av arbeidsoppgaver og arbeidstid. Vi er opptatt av å ta ansvar for våre ansatte, og vi ønsker å fortsette arbeidet med å skape et arbeidsmiljø der videreutvikling av kompetanse og mangfold av erfaring står sterkere.

Vår plan for å gjennomføre arbeidet:

- Vi skal fortsette å ha fokus på likestilling, mangfold og inkludering ved å ta dette opp både i Vernemøter og AMU møter.
- Vi skal fortsette å stille spørsmål som innebefatter tematikk som mangfold/likestilling og diskriminering på den årlige medarbeiderundersøkelsen, i tillegg til at våre månedlige (Winningtemp) undersøkelser også vil inneholde spørsmål knyttet opp til dette.
- Vi skal sikre at alle stillingsannonser er kjønnsnøytrale, og at kvinner blir inkludert som rollemodeller på stand eller på bilder i forbindelse med stillingsutlysninger, på nettside, i månedsbladet, og andre publikasjoner og kampanjer.

Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå:

I Verdalskalk har vi totalt en kvinneandel på 10,8%. Vi mener at økt mangfold fører til økt produktivitet, innovasjon, bedre beslutningsprosesser, økt medarbeider tilfredshet og lavere turn-over, og ikke minst til bedre arbeidsmiljø.

I løpet av 2025 har vi hatt inne flere praksiskandidater i vår produksjon. Praksiskandidatene har fått god arbeidstrening som gjør de bedre rustet for å tre inn i andre roller hos oss eller andre bedrifter.

Mye av arbeidet hos Verdalkalk er av en slik karakter at det er tungt fysisk arbeid. Vi har god erfaring med tilrettelegging for de av våre ansatte som av forskjellig årsaker trenger dette. Dette bidrar til å holde ansatte i arbeid.

De fleste ansatte innenfor produksjon går på tariff lønn. Dette sikrer en rettferdig lønn basert på ansiennitet og kvalifikasjoner. Vi ser imidlertid at det er en større andel av menn som jobber overtid, noe som kan gjenspeile total lønn på slutten av året.

Vi i Franzefoss Minerals konsern leverer på de kravene som stilles til oss. Gjennom kulturplattformen og en etablert forbedringskultur jobber vi målrettet og kontinuerlig med å forbedre våre prosesser. En viktig database for forbedringsforslag er den årlige medarbeiderundersøkelsen, med oppfølgingsmøter med alle ansatte/avdelinger i etterkant. I tillegg har innarbeidingen av våre månedlige forenklete Winningtemp undersøkelser gitt oss bedre oversikt og et tydeligere syn på konsernet som helhet. Vi håper også at utviklingen av 1:1 samtaler i vårt nye HR-system kan gi en lavere terskel for samtale mellom leder og medarbeider.

ARP rapport Verdalskalk 2025

Alle våre målsetninger, strategier og handlingsplaner bygger på konsernets kulturplattform. Våre verdier diskriminerer ikke kjønn, rase eller livssyn. Verdiene: inkluderende, fremtidsrettet og ansvarlig setter en handlingsramme for tilrettelegging og likebehandling.