



ÅRSREGNSKAPET FOR REGNSKAPSÅRET 2024 - GENERELL INFORMASJON

Enheten

Organisasjonsnummer: 988 383 848
Organisasjonsform: Aksjeselskap
Foretaksnavn: NORLANDIA STØYLANE BARNEHAGE AS
Forretningsadresse: Karl Johans gate 37
0162 OSLO

Regnskapsår

Årsregnskapets periode: 01.01.2024 - 31.12.2024

Konsern

Morselskap i konsern: Nei

Regnskapsregler

Regler for små foretak benyttet: Ja
Benyttet ved utarbeidelsen av årsregnskapet til selskapet: Regnskapslovens alminnelige regler

Årsregnskapet fastsatt av kompetent organ

Bekreftet av representant for selskapet: Yngvar Tov Herbjørnsson
Dato for fastsettelse av årsregnskapet: 16.05.2025

Grunnlag for avgivelse

År 2024: Årsregnskapet er elektronisk innlevert
År 2023: Tall er hentet fra elektronisk innlevert årsregnskap fra 2024

Det er ikke krav til at årsregnskapet m.v. som sendes til Regnskapsregisteret er undertegnet. Kontrollen på at dette er utført ligger hos revisor/enhetens øverste organ. Sikkerheten ivaretas ved at innsender har rolle/rettighet for innsending av årsregnskapet via Altinn, og ved at det bekreftes at årsregnskapet er fastsatt av kompetent organ.

Brønnøysundregistrene, 02.07.2025



Resultatregnskap

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
RESULTATREGNSKAP			
Inntekter			
Salgsinntekt		30 156 168	4 701 619
Annen driftsinntekt		710 334	23 566 771
Sum inntekter		30 866 502	28 268 390
Kostnader			
Varekostnad		716 483	786 949
Lønnskostnad		22 806 080	21 118 259
Avskrivning av driftsmidler og immaterielle eiendeler		29 930	15 807
Annen driftskostnad		5 955 455	5 638 677
Sum kostnader		29 507 948	27 559 692
Driftsresultat		1 358 554	708 698
Finansinntekter og finanskostnader			
Renteinntekt fra foretak i samme konsern		442 824	249 964
Annen renteinntekt		6 615	15 877
Annen finansinntekt		191	911
Sum finansinntekter		449 630	266 752
Rentekostnad til foretak i samme konsern		347	
Annen rentekostnad			1 136
Annen finanskostnad		4	1
Sum finanskostnader		351	1 137
Netto finans		449 279	265 615
Resultat før skattekostnad		1 807 833	974 313
Skattekostnad på resultat		398 713	214 348
Årsresultat		1 409 120	759 965



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
BALANSE - EIENDELER			
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Utsatt skattefordel		45 518	55 636
Sum immaterielle eiendeler		45 518	55 636
Varige driftsmidler			
Leietakertilpasninger		280 622	15 064
Driftsløsøre, inventar o.a. utstyr		28 442	37 423
Sum varige driftsmidler		309 064	52 487
Sum anleggsmidler		354 582	108 123
Omløpsmidler			
Varer			
Fordringer			
Kundefordringer		274 325	203 453
Andre kortsiktige fordringer		666 220	484 357
Konsernfordringer		7 338 032	6 462 177
Sum fordringer		8 278 577	7 149 987
Sum omløpsmidler		8 278 577	7 149 987
SUM EIENDELER		8 633 159	7 258 110
BALANSE - EGENKAPITAL OG GJELD			
Egenkapital			
Innskutt egenkapital			
Aksjekapital		30 000	30 000
Annen innskutt egenkapital		2 129 949	2 129 949
Sum innskutt egenkapital		2 159 949	2 159 949
Opptjent egenkapital			



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
Annen egenkapital		362 191	362 191
Sum opptjent egenkapital		362 191	362 191
Sum egenkapital		2 522 140	2 522 140
Sum langsiktig gjeld		0	0
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		425 491	437 167
Skyldig offentlige avgifter		1 163 052	1 322 776
Kortsiktig konserngjeld		1 797 715	941 110
Annen kortsiktig gjeld		2 724 761	2 034 917
Sum kortsiktig gjeld		6 111 019	4 735 970
Sum gjeld		6 111 019	4 735 970
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		8 633 159	7 258 110



Brønnøysundregistrene

ÅRSREGNSKAP FOR REGNSKAPSÅRET 2024 - GENERELL INFORMASJON

Journalnummer: 2025 596086

Enheten

Organisasjonsnummer: 988 383 848
Organisasjonsform: Aksjeselskap
Foretaksnavn: NORLANDIA STØYLANE BARNEHAGE AS
Forretningsadresse: Karl Johans gate 37
0162 OSLO

Regnskapsår

Årsregnskapets periode: 01.01.2024 - 31.12.2024

Konsern

Morselskap i konsern: Nei

Regnskapsregler

Regler for små foretak benyttet: Ja
Benyttet ved utarbeidelsen av
årsregnskapet til selskapet: Regnskapslovens alminnelige regler

Årsregnskapet fastsatt av kompetent organ

Bekreftet av representant for selskapet: Yngvar Tov Herbjørnssønn
Dato for fastsettelse av årsregnskapet: 16.05.2025

Revisjon

Årsregnskapet er utarbeidet av ekstern
autorisert regnskapsfører: Ja

Grunnlag for avgivelse

År 2024: Årsregnskap er elektronisk innlevert.
År 2023: Tall er hentet fra elektronisk innlevert årsregnskap fra 2024.

Det er ikke krav til at årsregnskapet m.v. som sendes til Regnskapsregisteret er undertegnet. Kontrollen på at dette er utført ligger hos revisor/enhetens øverste organ. Sikkerheten ivaretas ved at innsender har rolle/rettighet for innsending av årsregnskapet via Altinn, og ved at det bekreftes at årsregnskapet er fastsatt av kompetent organ.

Brønnøysundregistrene, 01.07.2025



Organisasjonsnr: 988 383 848
NORLANDIA STØYLANE BARNEHAGE AS

RESULTATREGNSKAP

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
RESULTATREGNSKAP			
Inntekter			
Salgsinntekt		30 156 168	4 701 619
Annen driftsinntekt		710 334	23 566 771
Sum inntekter		30 866 502	28 268 390
Kostnader			
Varekostnad		716 483	786 949
Lønnskostnad		22 806 080	21 118 259
Avskrivning av driftsmidler og immaterielle eiendeler		29 930	15 807
Annen driftskostnad		5 955 455	5 638 677
Sum kostnader		29 507 948	27 559 692
Driftsresultat		1 358 554	708 698
Finansinntekter og finanskostnader			
Renteinntekt fra foretak i samme konsern		442 824	249 964
Annen renteinntekt		6 615	15 877
Annen finansinntekt		191	911
Sum finansinntekter		449 630	266 752
Rentekostnad til foretak i samme konsern		347	
Annen rentekostnad			1 136
Annen finanskostnad		4	1
Sum finanskostnader		351	1 137
Netto finans		449 279	265 615
Resultat før skattekostnad		1 807 833	974 313
Skattekostnad på resultat		398 713	214 348
Årsresultat		1 409 120	759 965



Organisasjonsnr: 988 383 848
NORLANDIA STØYLANE BARNEHAGE AS

BALANSE

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
--------------	------	------	------

BALANSE - EIENDELER

Anleggsmidler

Immaterielle eiendeler

Utsatt skattefordel		45 518	55 636
Sum immaterielle eiendeler		45 518	55 636

Varige driftsmidler

Leietakertilpasninger	280 622		15 064
Driftsløsøre, inventar o. a. utstyr	28 442		37 423
Sum varige driftsmidler	309 064		52 487

Sum anleggsmidler	354 582		108 123
--------------------------	----------------	--	----------------

Omløpsmidler

Varer

Fordringer

Kundefordringer	274 325		203 453
Andre kortsiktige fordringer	666 220		484 357
Konsernfordringer	7 338 032		6 462 177
Sum fordringer	8 278 577		7 149 987

Sum omløpsmidler	8 278 577		7 149 987
-------------------------	------------------	--	------------------

SUM EIENDELER	8 633 159		7 258 110
----------------------	------------------	--	------------------

BALANSE - EGENKAPITAL OG GJELD

Egenkapital

Innskutt egenkapital

Aksjekapital	30 000		30 000
Annen innskutt egenkapital	2 129 949		2 129 949
Sum innskutt egenkapital	2 159 949		2 159 949

Opptjent egenkapital

Annen egenkapital	362 191		362 191
Sum opptjent egenkapital	362 191		362 191

Sum egenkapital	2 522 140		2 522 140
------------------------	------------------	--	------------------

Sum langsiktig gjeld	0		0
-----------------------------	----------	--	----------

Kortsiktig gjeld

Leverandørgjeld	425 491		437 167
Skyldig offentlige avgifter	1 163 052		1 322 776



Kortsiktig konserngjeld	1 797 715	941 110
Annen kortsiktig gjeld	2 724 761	2 034 917
Sum kortsiktig gjeld	6 111 019	4 735 970
Sum gjeld	6 111 019	4 735 970
SUM EGENKAPITAL OG GJELD	8 633 159	7 258 110



Organisasjonsnr: 988 383 848
NORLANDIA STØYLANE BARNEHAGE AS

NOTEOPPLYSNINGER - SELSKAP - alle poster oppgitt i hele tall

Note

Antall årsverk i regnskapsåret
36.00

<u>Sum</u>	<u>Beløp</u>
<u>Balanseført verdi 31.12.</u>	<u>Varige driftsmidler Immaterielle eiend.</u>

Konsernregnskap

Morselskapet sitt navn

Forretningskontor for morselskapet

Begrunnelse for at datterselskap er utelatt fra konsolideringen

<u>Samlet beløp - tilknyttet selskap</u>	<u>Årets</u>	<u>Fjorårets</u>
--	--------------	------------------

<u>Samlet beløp - foretak i samme konsern</u>	<u>Årets</u>	<u>Fjorårets</u>
---	--------------	------------------

<u>Samlet beløp - foretak i samme konsern</u>	<u>Årets</u>	<u>Fjorårets</u>
---	--------------	------------------

<u>Samlet beløp - felles kontrollert virksomhet</u>	<u>Årets</u>	<u>Fjorårets</u>
---	--------------	------------------

<u>Pantstillelse</u>	<u>Beløp</u>
----------------------	--------------

<u>Beholdning av egne aksjer</u>	<u>Antall</u>	<u>Pålydende</u>	<u>Andel av aksjek.</u>
----------------------------------	---------------	------------------	-------------------------



Til generalforsamlingen i Norlandia Støylane Barnehage AS

Uavhengig revisors beretning

Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet for Norlandia Støylane Barnehage AS som består av balanse per 31. desember 2024, resultatregnskap for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening oppfyller årsregnskapet gjeldende lovkrav, og gir årsregnskapet et rettviseende bilde av selskapets finansielle stilling per 31. desember 2024, og av dets resultater for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.

Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet nedenfor under *Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet*. Vi er uavhengige av selskapet i samsvar med kravene i relevante lover og forskrifter i Norge og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Innhentet revisjonsbevis er etter vår vurdering tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Styrets og daglig leders ansvar for årsregnskapet

Styret og daglig leder (ledelsen) er ansvarlige for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir et rettviseende bilde i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge. Ledelsen er også ansvarlig for slik internkontroll som den finner nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Ved utarbeidelsen av årsregnskapet må ledelsen ta standpunkt til selskapets evne til fortsatt drift og opplyse om forhold av betydning for fortsatt drift. Forutsetningen om fortsatt drift skal legges til grunn for årsregnskapet så lenge det ikke er sannsynlig at virksomheten vil bli avvirket.

Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

Vårt mål er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som inneholder vår konklusjon. Betryggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon er å anse som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke de økonomiske beslutningene som brukerne foretar på grunnlag av årsregnskapet. For videre beskrivelse av revisors oppgaver og plikter vises det til: <https://revisorforeningen.no/revisjonsberetninger>

Ålesund, 16. mai 2025

PricewaterhouseCoopers AS

Nils Robert Stokke
Statsautorisert revisor
(elektronisk signert)

PricewaterhouseCoopers AS, Langelandsvegen 35, NO-6010 Ålesund
T: 02316, org. no.: 987 009 713 MVA, www.pwc.no
Statsautoriserte revisorer, medlemmer av Den norske Revisorforening og autorisert regnskapsførerselskap



 Securely signed with Brevio

Revisjonsberetning

Signers:

Name	Method	Date
Stokke, Nils Robert	BANKID	2025-05-16 08:03

This document package contains:

- Closing page (this page)
- The original document(s)
- The electronic signatures. These are not visible in the document, but are electronically integrated.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.



Likestillingsredegjørelse for

Norlandia Hylkje barnehage AS
Norlandia Myrdal barnehage AS
Norlandia Bjørkavåg barnehage AS
Norlandia Skogstunet barnehage AS
Norlandia Støylane barnehage AS

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Det er utarbeidet felles likestillingsredegjørelse for selskapene Norlandia Hylkje barnehage AS, Norlandia Myrdal barnehage AS, Norlandia Bjørkavåg barnehage AS, Norlandia Skogstunet barnehage AS og Norlandia Støylane barnehage AS, da virksomhetene i samtlige av disse enhetene jobber i henhold til samme verdier, etiske retningslinjer, målsetninger og strategiske planer mv.

Vi har et felles Hovedarbeidsmiljøutvalg (AMU) med et representativt utvalg og som ivaretar den geografiske spredningen. Etter endringer i Arbeidsmiljøloven §7 – 1 (1) er det opprettet lokale arbeidsmiljøutvalg i hver barnehage for å ivareta denne endringen.

Fagforbundet, Utdanningsforbundet, Delta og Lederne har divisjonstillitsvalgte som jevnlig møter divisjonsledelsen. I tillegg gjennomføres det drøftinger sentralt og i den enkelte barnehage.

Dette er første året de respektive selskap er rapporteringspliktig. Vi vil i det følgende redegjøre for tilstanden i virksomheten når det gjelder likestilling mellom kjønn



For 2024 har vi kartlagt og redegjort for:

- Kjønnsbalanse totalt i virksomheten, i antall og prosent
- Midlertidig ansatte, kjønnsforskjell i antall
- Ansatte i faktiske deltidsstillinger, kjønnsforskjell i antall
- Gjennomsnittantall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn

I 2025 vil det kartlegges og redegjøres for (slik det vil bli gjort hvert andre år):

- Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå
- Lønnsforskjell totalt i virksomheten da kjønnsforskjell i kroner eller prosent
- Kjønnsbalanse på ulike stillingsnivåer/grupper
- Ansatte som jobber ufrivillig deltid kjønnsforskjell i antall eller prosent

Kartleggingen viser følgende kjønnsbalanse:

Kjønnsbalanse*		
	Antall kvinner	Antall menn
Total	59	2
Norlandia Hylkje barnehage AS		
Total	53	2
Norlandia Myrdal barnehage AS		
Total	44	6
Norlandia Bjørkavåg barnehage AS		
Total	44	10
Norlandia Skogstunet barnehage AS		
Total	52	5
Norlandia Støylane barnehage AS		



Kartleggingen viser følgende knyttet til midlertidig ansatte, foreldre-permisjon og faktisk deltid:

Selskap	Midlertidig ansatte*		Foreldre-permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
	Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i gjennomsnitt antall dager		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Norlandia Hylkje barnehage AS	8	1	6 uker	0	6	0	ikke kartlagt	ikke kartlagt
Norlandia Myrdal barnehage AS	8	3	0	0	6	1	ikke kartlagt	ikke kartlagt
Norlandia Bjørkavåg barnehage AS	44	6	9 uker	0	6	0	ikke kartlagt	ikke kartlagt
Norlandia Skogstunet barnehage AS	8	0	0	0	1	0	ikke kartlagt	ikke kartlagt
Norlandia Støylane barnehage AS	5	1	0	0	2	0	ikke kartlagt	ikke kartlagt

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

I del 2 beskriver vi hvordan likestilling og ikke-diskriminering er innlemmet i virksomhetens prinsipper, prosedyrer og standarder, og hvordan vi i praksis jobber med likestilling og ikke-diskriminering gjennom den såkalte fire-steps arbeidsmetoden.

Likestillingsarbeidet omfatter alle diskrimineringsgrunnlagene og de ulike personalområdene: Rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, karrieremuligheter, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer blant annet vår Personalhåndbok, verdier og etiske retningslinjer.
- Markering av Pride: Barnehagene markerer Pride lokalt og markeringen er forankret i ¹Rammeplan for barnehager
- Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver er en forskrift til barnehageloven. Alle som arbeider i barnehagen, skal arbeide for å oppfylle målene og kravene i rammeplanen. Virksomhetens strategi er forankret i rammeplanen:

«Barnehagen skal fremme likeverd og likestilling uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, etnisitet, kultur, sosial status, språk, religion og livssyn. Barnehagen skal motvirke alle former for diskriminering og fremme nestekjærlighet.

Barnehagen skal bygge sin virksomhet på prinsippet om likestilling og ikke-diskriminering og bidra til at barna møter og skaper et likestilt samfunn. Alle skal ha like muligheter til å bli sett, hørt og oppmuntret til å delta i fellesskap i alle aktiviteter i barnehagen. Personalet må reflektere over sine egne holdninger for best mulig å kunne formidle og fremme likeverd og likestilling».

- Vi har et velfungerende kvalitetssystem gjennom PBL-mentor for registrering av hendelser og avvik.
- Vi gjennomfører interne revisjoner i utvalgte barnehager, minimum 15 barnehager årlig.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

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

Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering har hatt stort fokus i virksomheten i lang tid.

¹ <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/rammeplan-for-barnehagen/>

Våre barnehager har en rekke felles føringer for personalpolitikk. God personalpolitikk er grunnlaget for et positivt og utviklende arbeidsmiljø. Den omfatter retningslinjer og prosedyrer som styrer hvordan vi rekrutterer, utvikler, kompenserer og behandler våre ansatte. Vår personalpolitikk sikrer rettferdighet, likestilling og trivsel, og bidrar til å skape en arbeidsplass hvor alle kan yte sitt beste. Gjennom klare og transparente retningslinjer, fremmer vi et miljø preget av respekt, samarbeid og kontinuerlig forbedring.

Kvalitet

Vi har som målsetting å sikre at alle barn går i en høykvalitetsbarnehage. Det gjør vi ved å oversette barnehageloven og rammeplanen til handling. Det innebærer at vi må jobbe kontinuerlig med forbedringer og være en positiv pådriver for forbedring som får effekt på kvaliteten. I dette arbeidet står veiledning og bruk av didaktikk sentralt.

I Mentor finner du styrende dokumenter samt overordnede og lokale prosedyrer som det er nødvendig å ha kjennskap til.

HMS

Det systematiske HMS-arbeidet er forankret i Arbeidsmiljøloven og omhandler det psykososiale og det fysiske arbeidsmiljøet slik at det oppleves som trygt, forutsigbart og helsefremmende.

Alle medarbeidere har rett og plikt til å bidra aktivt på egen arbeidsplass for å skape et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Alle medarbeidere har rett og plikt til å bidra aktivt på egen arbeidsplass for å skape et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dette betyr for eksempel å hilse og være vennlig og komme presis til vekten din. Det handler om å komme med forbedringsforslag innen HMS som for eksempel være på utkikk etter eventuelle risikoer i miljøet og være med på å gjennomføre planlagte HMS-tiltak. Alle barnehager skal ha et verneombud som er representert i LAMU (Lokalt Arbeidsmiljø utvalg).

Sammensetning av kjønn, livssyn, etnisitet etc vil gi barna større mulighet for å se mangfold og likeverd. Det er flere grupper de kan identifisere seg med og gir barnehagen et særlig viktig ansvar for å jobbe mot likestilling og diskriminering. Dette har blitt aktualisert gjennom arbeidet med sosial bærekraft som er koblet opp mot FNs bærekraftsmål. I business plan er det 2 mål som innsatsen er rettet mot:



Likestillingsarbeidet for 2025 vil involvere ledelsen, tillitsvalgte, HR og AMU, og tar sikte på å møte 2 ganger årlig.

Steg 1 -- Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

- Arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre må organiseres på en annen måte i en sektor der det er stor overvekt av kvinner. Samtidig som det er et mål å rekruttere flere menn. Tillitsvalgte, både lokalt og i divisjonen må i større grad informeres og involveres. HR og AMU må systematisk vurdere diskrimineringsrisiko og likestillingshindre.
- Antall sedelighetssaker i barnehage er lavere i 2025 enn i 2024. Sakene er hovedsak knyttet til menn. En konsekvens kan bli at vi ikke klarer å rekruttere flere menn, eller at de flykter bort.
Det er et lokalt nettverk for «Menn i barnehagen». Dette er i første omgang igangsatt i private og kommunale barnehager i Bergen. Lederen for nettverket er ansatt i ²Norlandia. Nettverkene er på tvers av eierskap. Dette vil vi ta initiativ til at igangsettes i andre kommuner vi har barnehager i.
Vi ser på arbeidet mot likestilling og diskriminering i lys av vår plikt til å fylle FNs bærekrafts mål nummer 5 som handler om likestilling mellom kjønn. Våre barnehager speiler samfunnet og nærmiljøet de er en del av. Dette setter krav til bevissthet og systematikk i forhold til rekruttering og sammensetning av personalgrupper. Samtidig skal barnehagens personalsammensetning sikre at alle barn i våre barnehager får et likeverdig tilbud og grunnlag for å meste livet.
- HR har gjennomført kartlegging av kjønnslikestilling.

Steg 2 -- Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Undersøkelsen av kjønnsforskjeller som er beskrevet i Del 1, viser en stor forskjell i andel kvinner og menn i alle virksomheter som denne likestillingsrapporten omfatter, hvor det er klar overvekt av kvinner. Følgende risikoområder for diskriminering og hindre for likestilling kan være tilknyttet til dette forholdet:

- Ansettelsesrutiner, herunder stillingsannonser
- Forskjeller i lønn
- Søknadsmassen, herunder tilfang av menn til yrket
- Barnehagenes profil ikke tiltrekker seg menn

Steg 3 -- Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

Virksomheten har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

- Forskjellen mellom andel kvinner og menn skyldes at barnehagevirksomhet er historisk et kvinnedominert yrke. Det jobbes kontinuerlig med å rekruttere menn for å få utjevnet forskjellene.
 - Historisk har omsorgsykker vært besatt av kvinner, noe som i seg har medført en «barriere» som gjør at menn ikke søker yrket

² <https://www.barnehage.no/kurs-og-konferanse-mangfold/det-eksisterer-fortsatt-noen-vedtatte-sannheter-om-menn-som-jobber-i-barnehage/266092>

- Barnehageansatte, inkludert barnehagehagelærerne har helt til nyere tid vært en lavlønnsgruppe i offentlig sektor og har hatt lav status. Dette kan ha medvirket til at barnehagesektoren ikke har vært attraktivt for menn
- Det har tidligere vært et nasjonalt mål om 20 % menn. Dette målet har på nasjonalt nivå aldri blitt nådd. Regjeringens barnehagestrategi: Barnehagen for en ny tid, har ikke noe mål om andel menn i barnehagen
- Tall fra Utdanningsdirektoratet viser at det jobber flere menn i private barnehager enn i kommunale.³11, 9% menn i private barnehager mot 8 prosent i kommunale. I snitt for alle barnehager er det 10% av de ansatte som er menn⁴
- Erfaring viser at menn rekrutterer menn og at menn foretrekker å jobbe i profilbarnehager: friluft og idrett, som de mest foretrukne. 3 av 4 profilbarnehager er private. Det kan forklare hvorfor det er flere menn i private enn kommunale barnehager
- Søknadsmassen man ser i forbindelse med stillingsutlysninger viser at det er et fåtall menn som søker på stillinger
- Forbud mot trakassering, seksuell trakassering og diskriminering er et kontinuerlig arbeid, selv om det er tydelig definert i våre verdier og etiske retningslinjer
- Ved gjennomgangen av rekrutteringsprosedyren i virksomheten, har vi avdekket ulike praksiser på rekruttering og onboarding prosessene i de ulike enhetene. Enhetene følger ikke nødvendigvis samme prosedyrer. Noe som hypotetisk kan føre til en økt risiko for at diskriminering kan forekomme. Pr nå er det ikke registrert uønskede hendelser som en følge av dette.
 - Ulike rekruttering kan medføre at enkelte søkere velger ikke søke på stillinger utlyst i virksomheten, da de kan føle at stillingsannonsen ikke «treffer»

På bakgrunn av dette vil det iverksettes følgende tiltak:

- I 2024 ble det iverksatt et stort prosjekt knyttet til medarbeiderreisen, som pågår for fullt i 2025.
 - Vi vil skape forståelse for at man før en rekrutteringsprosess må se hva barnehagen trenger for å speile samfunnet barnehagen er en del av i tillegg til å sette inn kompetanse som den aktuelle barnehagen har behov for
 - En av fire Norlandia barnehager er profil barnehager. Det har gjennom de siste årene vært et mål at andelen profil barnehager skal øke. Dette er på landssnittet for private barnehager. Dette handler ikke isolert sett om å rekruttere flere menn, men dette er en av flere synergier. I løpet av 2025 har ytterligere én barnehage blitt profil barnehage
 - Vi skal kontinuerlig vurdere å rekruttere ansatte som har et annet morsmål enn norsk. Samtidig må den som ansettes tilfredsstillende kravene til norsk ferdigheter som statlige myndigheter krever
 - Tilrettelegge for at mannlige ansatte deltar i rekrutteringsprosesser
 - Statistikk viser⁵ at Oslo og Tromsø skiller seg ut med en høy andel menn i både private og kommunale barnehager. Virksomheten er representert i begge byer med barnehager. For våre barnehager kan vi konstatere at vi har flere mannlige ledere i

³ <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-barnehage/analyser/fakta-om-barnehager/tall-om-barnehagen/>

⁴ <https://www.udir.no/tall-og-forskning/finn-forskning/tema/utdanningsspeilet-2020/del-1/barnehage/>

⁵ <https://www.ks.no/asss-hjem/asss/asss-samlet/barnehagestore-forskjeller-i-andel-menn-ansatt-i-barnehage/>

Oslo-regionen eller i øvrige regioner når vi sammenligner med trenden på landsbasis. Det må være et tiltak at vi lærer av hvordan barnehager med en høy andel menn jobber med rekruttering.

- Arbeidet med sosial bærekraft har også ført til økt bevissthet om likestilling og bør styrkes.

Steg 4 -- Resultater av arbeidet

Det er fortsatt generelt svak rekruttering til ledige stillinger som barnehagelærere. Tidligere gjaldt dette i pressområder, men vi erfarer at dette gjelder etter hvert i alle kommuner vi er ⁶representert. Det skyldes svak rekruttering til ⁷barnehagelærerutdanningen og at barnehagelærere i kommunale barnehager faller ut av yrket ved ⁸51, 9 år. Av de som søker barnehagelærerutdanning er 19% ⁹menn.

Norlandia barnehagene deltar på alle Utdanningsdager på høyskoler for å tiltrekke seg kvalifiserte søkere. Når vi deltar på disse dagene er det som regel mannlige ansatte også til stede som representerer våre barnehager.

På sidene som omhandler rekruttering er det også mannlige ansatte som uttaler seg om hvordan det er å jobbe i barnehage generelt og i ¹⁰Norlandia spesielt.

Vi har et snitt på 11.89% menn i de rapporteringspliktige barnehagene. Det tilsier at vi er tilnærmet på snittet for private barnehager. Selv om vi ligger over landssnittet, må organisasjonen styrke dette arbeidet for å oppnå en høyere andel menn av de ansatte.

Organisasjonen er bevisste sitt ansvar og har satt inn tiltak for å ivareta likestilling og sette inn ikke-diskriminerende tiltak. I 2022 fikk vi nye oppdaterte verdier og etiske retningslinjer som gjenspeiler samfunnstrender og ivaretar et stadig mer komplekst samfunnsoppdrag. Dette arbeidet er koblet til det pedagogiske arbeidet og ses i sammenheng med relasjonskompetansen hos våre ansatte.

⁶ <https://www.utdanningsforbundet.no/nyheter/2025/halvparten-finner-ikke-kvalifiserte-sokere/>

⁷ <https://www.utdanningsnytt.no/barnehagelaerer-barnehagelaererutdanning-bemanning/stadig-faerre-vil-bli-barnehagelaerer-fryktelig-trist/440107>

⁸ <https://www.utdanningsforbundet.no/nyheter/2023/sintef-stor-emosjonell-belastning-for-larerne-i-barnehage-og-grunnskole/>

⁹ <https://www.ssb.no/utdanning/hoyere-utdanning/artikler/sokere-til-barnehagelaererutdanning>

¹⁰ https://www.vg.no/annonsorinnhold/npl/derfor-trives-de-som-larere/?fbclid=IwY2xjawlvi5RIeHRuA2FlbQlxMQABHayX07zPAcSLTnylbnmZd_QnVGN8wzil8z5NdlBaPzXog6GLih7fIOdCZQQ_aem_GXbqyNmDhzo2zYGV1yR4HQ

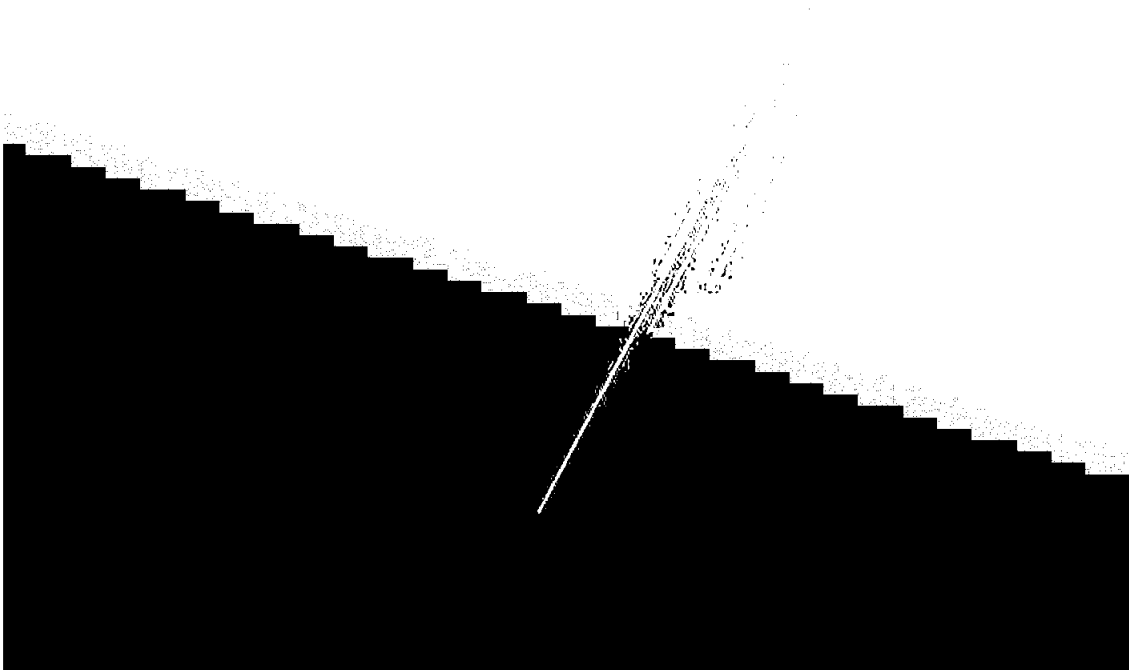


Årsregnskap

Norlandia Støylane Barnehage AS

2024

P:\Arbeid\2024\Årsregnskap\Norlandia Støylane Barnehage AS\2024\Årsregnskap\Årsregnskap 2024





PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur". De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Herbjørnssønn, Yngvar Tov

Styrets leder

Serienummer: no_bankid:9578-5997-4-574823

IP: 82.147.xxx.xxx

2025-05-26 06:32:04 UTC



Penneo Dokumentnøkkel: W8LE6-DE5FX-AH88P-ENB70-FPQQW-T4IZV

Dette dokumentet er signert digitalt via [Penneo.com](https://penneo.com). De signerte dataene er validert ved hjelp av den matematiske hashverdien av det originale dokumentet. All kryptografisk bevisføring er innebygd i denne PDF-en for fremtidig validering.

Dette dokumentet er forseglest med et kvalifisert elektronisk segl. For mer informasjon om Penneos kvalifiserte tillitstjenester, se <https://eudl.penneo.com>.

Slik kan du bekrefte at dokumentet er originalt

Når du åpner dokumentet i Adobe Reader, kan du se at det er sertifisert av **Penneo A/S**. Dette beviser at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret siden tidspunktet for signeringen. Bevis for de individuelle signatørens digitale signaturer er vedlagt dokumentet.

Du kan bekrefte de kryptografiske bevisene ved hjelp av Penneos validator, <https://penneo.com/validator>, eller andre valideringsverktøy for digitale signaturer.