



ARP-rapport

2022

AIDER

Innhold

Definisjon av stillingsgrupper	3
Vi har involvert ansattrepresentanter	3
Kjønnsbalanse	3
Totalt i selskapet	3
Etter nivåer	3
Lønnskartlegging	4
Deltid og midlertidige kontrakter	4
Midlertidige ansatte	4
Deltid	4
Ufrivillig deltid	5
Foreldrepermisjon	5
Likestillingsredegjørelsen	5
Slik har vi jobbet med likestilling, mangfold og inkludering til nå	5
Risikovurdering for diskriminering eller andre hindre for likestilling	8
Årsaker til de identifiserte risikoene	9
Vi har satt følgende mål	10
Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå	10

Denne rapporten er produsert av Equality Check, basert på data og informasjon lagt til av Aider. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos Aider, og hvordan Aider jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

Definisjon av stillingsgrupper

Toppleder: Partner, Direktør (Daglig leder er tatt ut av analysen)

Mellomleder: Senior Manager, Manager, Supervisor

Medarbeider: Senior Rådgiver, Rådgiver (Studentene jobber mindre enn 50% og er tatt ut av analysen)

Vi har involvert ansattrepresentanter

Ledelsen har gått gjennom alle stillingstitlene i organisasjonen i samarbeid med flere ansatte blant annet selskapets ansattrepresentant (Therese Davidsson Solheim), og kommet frem til stillingsgrupper som skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi.

Kjønnsbalanse

Totalt i selskapet



Etter nivåer

Toppleder



Mellomleder



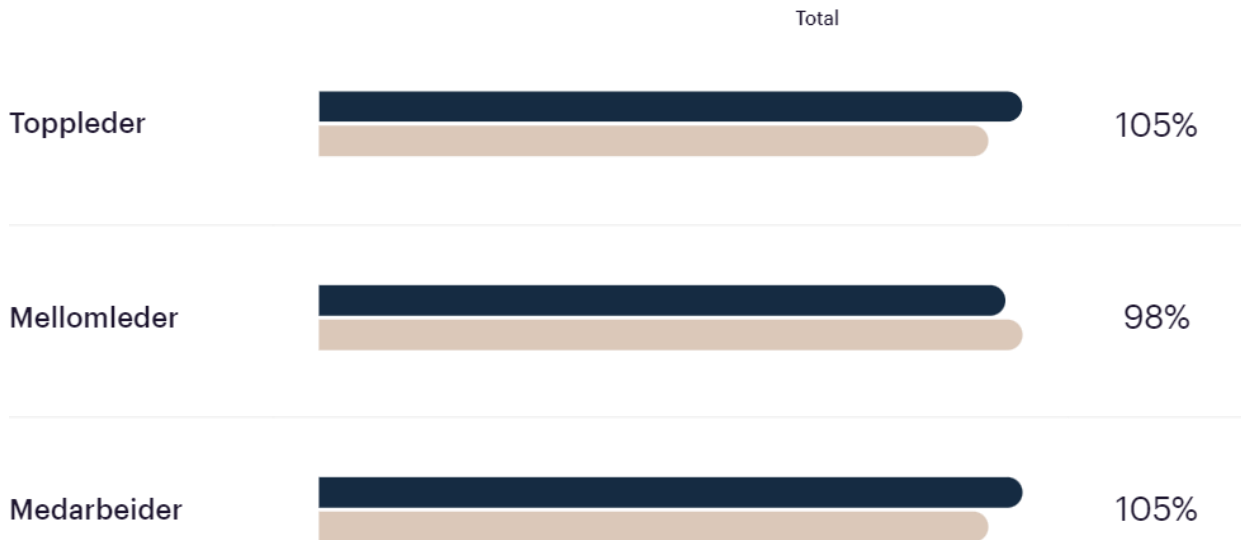
Medarbeider



Lønnskartlegging

Grafen under viser **kvinner** gjennomsnittslønn som andel av **menns** gjennomsnittslønn i hver stillingsgruppe.

● Kvinner ● Menn (100%)



Deltid og midlertidige kontrakter

Midlertidige ansatte

Vises som antall menn og kvinner som har midlertidig ansettelse. Dataene er illustrert i grafen under.

Det er ingen midlertidige ansatte i organisasjonen.

Deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

Totalt i selskapet

85% (34) Kvinner

15% (6) Menn

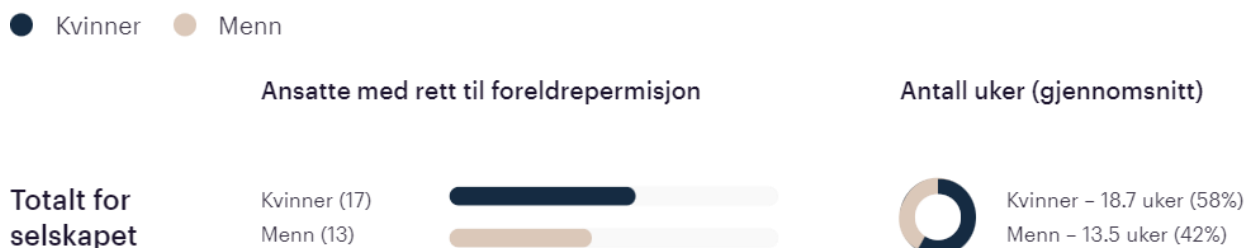


Ufrivillig deltid

Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i organisasjonen.

Foreldrepermisjon

Grafen viser antall menn og kvinner som hadde rett til foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig antall uker de tok ut i løpet av rapporteringsåret.



Likestillingsredegjørelsen

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

Aider er et kompetansehus med utgangspunkt i regnskap. Vi leverer rådgivningstjenester innen regnskap, lønn, HR, økonomi og teknologi. Selskapet ble etablert i 2019 og har vokst raskt gjennom oppkjøp og rekruttering. Per 31.12.2022 var vi i overkant av 500 ansatte. Aider ønsker å redefinere regnskapsbransjen gjennom Folk, Forenkling og ved å rette blikket Fremover. På den måten ønsker vi å skape Energi & Begeistring i møte med kunder, kollegaer og øvrige interessenter.

Helt siden vi etablerte oss i 2019, har Aider vært et litt annerledes selskap. Ikke bare fordi bransjen trenger en utfordrer, men fordi vi vet at annerledeshet kan være en styrke. Siden dag én har vårt fremste mantra vært «folk først». Du kan kalle det selve nerven i Aider. Det handler om at vi tror bransjen vår, til syvende og sist, dreier seg mer om mennesker enn om tall. Men det handler også om at folks unike perspektiver er viktige for oss som organisasjon. Hele vårt prosjekt går ut på at verdier skapes best i lag. Og lag funker rett og slett bedre når vi er litt ulike, når vi har ulike styrker og innfallsvinkler. Vi er ikke opptatt av mangfold som noe vi kan smykke oss med – vi er avhengig av forskjellige erfaringer, blikk og meninger. Og vi elsker energien som oppstår når disse møtes.

Mobbing, trakassering og Code of Conduct I personalhåndboken er varslingsrutine for mobbing, trakassering og seksuell trakassering beskrevet. En del av våre onboardingsrutiner er gjennomgang av personalhåndboken slik at alle nyansatte blir kjent med interne rutiner.

Forfremmelser, stillingsnivå og lønnsnivå Aider har en forventningsmatrise som henger sammen med stillingsnivå og lønnsnivå. Forventningsmatrisen har objektive kriterier som

beskriver forventet adferd og kompetanse innen de forskjellige nivåene. Vi forfremmer årlig et stort antall medarbeidere basert på adferd, prestasjon og potensial. Forfremmelsene skjer gjennom at personalleder nominerer kandidater, og kalibreringsmøter der ledergruppen i de ulike regionene gjennomgår kandidatene som er foreslått forfremmet. For ledernivåene (Manager, Senior Manager, Direktør og Partner) kalibreres forfremmelsene også med ledergruppen på nasjonalt nivå. Kalibreringen at det skal være en felles praksis og lik vurdering knyttet til forfremmelser. Lønnsdannelsen i Aider er lokal og basert det lokale markedet. Aider har utarbeidet en lokal lønsmatrise. Det betyr at for hvert stillingsnivå har vi fastsatt et lønsspenn, hvilket innebærer at medarbeidere som forfremmes til nytt stillingsnivå alltid vil komme inn på et lønnsnivå tilsvarende øvrige medarbeidere på samme nivå. Lønnsøkning innenfor et og samme stillingsnivå er basert på markedssituasjonen, selskapets økonomiske resultater, medarbeiders prestasjon i året som har gått og potensialet i å påta seg større ansvar og mer kompliserte oppgaver. Kalibrering av lønnsnivå skjer i ledergruppen på kontor- og regionsnivå, samt nasjonalt. Lønnsjustering skjer årlig i september.

Medarbeiderundersøkelse Aider gjennomfører halvårlige medarbeiderundersøkelser med kvartalsvise pulsundersøkelser. Undersøkelsen viser at medarbeiderne trives i Aider. Vi scorer høyt på engasjement, trivsel og tilhørighet. Resultatene er i tråd med tidligere undersøkelser gjennomført i Aiderkonsernet.

Kjønnsbalanse I Aider er vi opptatt av at den beste personen skal fylle en stilling uavhengig av kjønn. Kvalifikasjoner skal altså være avgjørende. Ved sammensetning av ledergrupper og team ser vi også hen til å ha en balanse både med tanke på kjønn, erfaring, kompetanser og typer. Heldigvis har vi mange veldig flinke både kvinner og menn i organisasjonen. Aider rekrutterer mange personer løpende. For å oppnå en god kjønnsbalanse har vi et spesielt fokus på dette ved rekruttering av de store kullene med nyutdannede, der vi har et betydelig tilfang av dyktige kandidater. Per 31.12.22 var den samlede kjønnsbalansen 63,8% kvinner og 36,2% menn. Vi har flest kvinner på medarbeidernivå og mellomledernivå, og flest menn på toppledernivå. Denne kjønnsfordelingen henger i vesentlig grad sammen med oppkjøp av nye virksomheter, og er ikke nødvendigvis et resultat av rekrutterings- eller forfremmelsesprosesser internt i Aider.

Aldersbalanse Aldersbalansen ved regnskapskontor Aider har kjøpt har tradisjonelt vært preget av at de har rekruttert erfarne regnskapsførere. I Aider er vi opptatt av å bygge et kompetansehus hvor vi henter inn nyutdannede som vi utvikler ved hjelp av erfarne medarbeidere. De to siste årene har vi rekruttert kull direkte fra høyskoler og universitet. Dette har medført at vi har forynget organisasjonen vesentlig gjennom kullrekrutteringen.

Foreldrepermisjon Vi tilbyr full lønnskompensasjon utover 6G ved foreldrepermisjon, og opplever generelt at begge kjønn benytter muligheten for foreldrepermisjon. Vi ser av dataene fra 2022 at flest kvinner har avviklet foreldrepermisjon i 2022, og antar dette enten skyldes at kvinnene tar ut største delen av felleskvoten i tillegg til de tre ukene de selv har, og/eller at det over en periode på 2 kalenderår vil utjevne seg som følge av at permisjonstiden har løpt over nyttår.

Mangfold Aider har vokst gjennom oppkjøp og ved utgangen av 2022 var vi 22 kontorer i ulike byer fra Kristiansand i sør til Bodø i nord. Rask vekst er krevende når man skal bygge en felles kultur og felles verdier. Selskapets mangfold er basert på selskapets kompetansebehov innenfor tjenesteområdene vi i dag opererer i. Vi har fokus på opplæring i kultur ifm onboarding av nyansatte og nye kontorer. Aider har et kulturelt mangfold i form av alder, utdanningsbakgrunn/kompetanser, geografisk tilhørighet, etnisitet/nasjonalitet, tradisjoner, religion og verdier blant ansatte.

I Aider er vi opptatt av at mangfold i seg selv ikke skaper verdi. Snarer tvert imot kan det bidra til kompleksitet, misforståelser og ineffektivitet. Riktig mangfold derimot kan skape ulike ideer, bedre forretningsløsninger og en mer pulserende arbeidsplass. Derfor er mangfoldsledelse noe vi har fokus på i Aider.

En del av god mangfoldsledelse er å erkjenne at folk er forskjellige og trenger litt forskjellige ting for å prestere optimalt. Det å behandle folk likt og ha like løsninger for alle, mener vi derfor ikke er oppskriften for å lykkes. Vi ønsker derfor å være en arbeidsgiver som tilrettelegger for at folk er forskjellige. Det kan innebære å tilrettelegge for at noen vil jobbe mye, mens andre må hente i barnehagen. Noen liker å sitte i åpent landskap, mens andre ønsker kontor. Noen kan ha behov for rolige avbrekk i arbeidstiden til amming/bønn. Noen liker digital opplæring, mens andre lærer best i klasserom. For å ivareta forskjelligheten dyrker vi en kultur hvor vi sier "Folk først", og hvor våre ansatte har stor grad av fleksibilitet og autonomi knyttet til å legge opp arbeidshverdagen, herunder mulighet til å benytte seg av hjemmekontor, avspasere og ta ferie. Dette gjør at de ansatte kan tilpasse arbeidshverdagen etter individuelle behov og er goder som våre medarbeidere verdsetter.

Inkludering Aider ønsker å være en aktiv bidragsyter til å bygge gode lokalsamfunn der vi opererer. Derfor er en viktig del av vårt markedsføringsbudsjett å bidra til sponing av lokale idrettslag og andre kulturaktiviteter lokalt. Vi støtter også opp om lokale utdanningsinstitusjoner nær kontorstedene våre og sørger for at lokale studenter kan få tilbud om deltidsjobb i studietiden eller fast jobb etter endt studie.

Den siste tiden har det vært stort internt engasjement rundt Ukraina-konflikten hvor vi har gjennomført innsamlingsaksjoner for å støtte konkrete hjelpesendinger hvor ansatte har bidratt aktivt i arbeidet. Vi har også hatt et nasjonalt engasjement med Blå Kors.

I tillegg har Aider samarbeidet med NAV og gitt mulighet til kandidater som har ønsket arbeids- og språktrening. For oss handler det rett og slett om å bry oss om folk, hjelpe hverandre og gi hverandre det lille ekstra. Det starter internt, med vår kultur. Vi hjelper hverandre – vi er Aidere!

Aider samarbeider også med eksterne aktører om ARP-rapportering, og hjelper andre organisasjoner å jobbe godt med mangfold, likestilling og diskriminering. I tillegg til å ha en god struktur internt som legger til rette for rekruttering av mangfold, en lønns- og karrierestige som fremmer likestilling og pulsmålinger og varslingskanaler som skal forhindre

diskriminering internt, tilbyr vi også bistand innen disse områdene eksternt. Arbeidet vårt på dette området strekker seg derfor langt utover Aiders grenser.

Risikovurdering for diskriminering eller andre hindre for likestilling

Kulturelt mangfold: Med bakgrunn i vår strategi og tilhørende struktur rundt rekruttering, belønning og forfremmelser vil i utgangspunktet alle ansatte bli behandlet rettferdig knyttet til lønn og karrieremuligheter hos oss. Basert på erfaring, kompetanse og oppgaver kan man stadig ta på seg nye roller. Vi legger til rette for om man ønsker å gå ledelsesvei, en mer fagrettet retning (supervisor) eller om man ønsker å være i rollen man har. Det er rom for flere karriereveier hos oss. Vi tar rett og slett utgangspunkt i den enkeltes kompetanse og ambisjoner.

Vi har krav til å kunne gjøre seg forstått på et av de skandinaviske språkene: Da mange av våre kunder foretrekker dialog på norsk er det et krav til de vi ansetter at de kan kommunisere presist og forretningsmessig, både skriftlig og muntlig på et av de skandinaviske språkene. Vi er oppmerksomme på at dette kan hindre oss i å tiltrekke kompetent arbeidskraft blant andre nasjonaliteter der kandidatene sitter med høy faglig utdannelse, men ikke snakker norsk. Vi er imidlertid avhengig av at kommunikasjonen med våre kunder flyter godt, slik at det ikke oppstår misforståelser i leveransene. Dog har vi initiativ med språkopplæring der det er behov for det, samt at vi også som tidligere nevnt har samarbeid med NAV knyttet til kandidater som har ønske om språktrening.

Alder: Ledergruppene har ved flere av våre kontorer en god alderssammensetning, men selvfølgelig vil det være slik at lederne våre er de blant de mest erfarne i organisasjonen og derfor normalt har en høyere alder enn gjennomsnittet. Samtidig er Aider et selskap som ønsker å legge til rette for at talenter kan få bygge erfaring tidlig i karrieren, derfor har vi eksempler på yngre medarbeidere i tidlig 20-årene har fått personallederroller. Basert på analysen som er gjort rundt aldersmangfold de siste årene har gjennomsnittsalderen gått ned fra 38 til 34 år for kvinner og fra 33 år til 30 for menn. I 2022 hadde vi 170 nyansatte i konsernet, 106 var kvinner og 64 var menn. Den yngste kvinnelige nyansatte var 22 år og eldste var 59 år, mens når det gjelder menn var den yngste 22 år og den eldste 66 år. Jfr bærekraftsrapporten for 2022. Vi har i tillegg en god del studenter som jobber hos oss i deltidsstillinger < 50%.

Legning: Hos oss får alle ansatte like rettigheter og rettferdig behandling når det kommer til karriere og lønn, uavhengig av legning. Vi markerer pride som en naturlig del av vårt ønske om å heie på folk for å være akkurat den de er.

Kjønn: Vi har i dag en kjønnsbalanse på 63,8% kvinner og 36,2% menn. Vi har færre kvinner i topplederkategoriene (direktør og partner), og flere i de øvrige kategoriene, hvilket innebærer at vi nå har godt med kvinner i pipeline til å aspirere for rollene som direktør og partner i selskapet. I 2021 var det imidlertid 27% kvinner i lederkategoriene, mens denne i 2022 har økt til 57%. Dette skyldes oppkjøp, rekruttering og forfremmelser som er gjort i konsernet.

Lønn: Det er uvesentlige forskjeller på grunnlønnen blant kjønnene i samme stillingskategori. Til tross for dette har vi hatt en marginal positiv endring fra 2021 til 2022 i favør for kvinnene. Kvinnene tjener rett over mennene i to av stillingskategorier, mens i stillingsgruppen for mellomledere tjener mennene rett over kvinnene. Der det er forskjeller, skyldes dette ansiennitet eller ansvarsnivå.

Deltid, midlertidige stillinger og ufrivillig deltid: De som jobber deltid hos oss er først og fremst studenter som har dette som arbeid ved siden av studiene sine. Disse er ikke hensyntatt i analysen da de kun jobber 12 timer per uke. Aider som arbeidsgiver ønsker i utgangspunktet heltidsstillinger, men tilrettelegger for deltid hvor medarbeidere ønsker dette. Vi har ingen midlertidige stillinger i selskapet.

Foreldrepermisjon: Vi tilbyr full lønnskompensasjon utover 6G ved foreldrepermisjon, og opplever generelt at begge kjønn utnytter muligheten for foreldrepermisjon. Vi har ikke tall på hvorvidt vi har medarbeidere som har blitt foreldre, og som ikke har gjort krav på foreldrepermisjonen sin. Dette er vanskelig å ha oversikt over i et selskap med 500 ansatte.

Ansatte med nedsatt funksjonsevne: Våre kontorlokaler er utarbeidet iht. universelle krav og skal være fremkommelig for rullestolbrukere.

Arbeidsmiljø: Vi er et verdidrevet selskap med stort fokus på å etterleve adferd knyttet til våre verdier, som blant annet setter Folk først. Vi er opptatt av å hjelpe og heie på hverandre, noe vi ser også påvirker arbeidsmiljøet vårt positivt. Dette vises også gjennom svært positive resultater fra medarbeiderundersøkelser gjennomført over flere år.

Balanse mellom arbeid og fritid: Aider er opptatt av at de ansatte skal ha en bærekraftig karriere, og vi ønsker å tilrettelegge for fleksibel arbeidstid, hjemmekontor og ferie på tidspunkt de ansatte ønsker dette. Samtidig er regnskapsbransjen preget av et høyt arbeidspress i årsoppgjøret, hvor det kan være vanskeligere å få til en god balanse.

Vi har også gode rutiner for medarbeidersamtaler slik at vi klarer å fange opp de tilfellene der det for eksempel skulle bli for høyt arbeidspress, og følger jevnt opp timeforbruket per ansatt. Vi legger vekt på tillit mellom leder og ansatt, slik at man selv kan styre sin egen arbeidshverdag i perioder hvor det er mindre å gjøre opp mot de periodene det er mye å gjøre.

Årsaker til de identifiserte risikoene

Vi har foretatt en grundig undersøkelse av risikoer for diskriminering og finner ingen vesentlige risikoer. De forskjellene som eksisterer skyldes at Aider er et ungt selskap (etablert i 2019), og at vi gjennom de fire årene vi har eksistert har foretatt oppkjøp av 22 selskaper. Vårt verdigrunnlag og våre holdninger knyttet til likestilling og mangfold, sammen med de strukturene vi har tilrettelagt for videre vekst har imidlertid allerede bidratt til utvikling i dette arbeidet når vi sammenligner 2021 med 2022.

Vi har satt følgende mål

1. Kjønnsbalanse innenfor en fordeling på 35/65 enten kvinner/menn eller menn/kvinner
2. Sykefravær under bransjesnittet
3. Turnover under bransjesnittet
4. Sette inn konkrete tiltak der resultater ifm. medarbeiderundersøkelser og pulsmålinger tilsier dette

Vår plan for å gjennomføre arbeidet

- Opplæring av ansatte: Utvikle og gjennomføre kurs for kull23 høsten 2023, samt gjennomføre kurs for ledere ved høstens lederforum innen mangfold og inkludering.
- Årskalender og holdningsskapende arbeid: Utvikle en årskalender som både skaper innsikt i kulturen bak mangfoldet i selskapet, samt anerkjenner de ulike kulturene sine merkedager, og på denne måten skape inkludering og tilhørighet, samt dele erfaringer og inspirasjon knyttet til aktiviteter som gjøres lokalt ved de ulike kontorene på Workplace.
- Employer branding og rekruttering: Videreføre de retningslinjene og rutinene vi allerede har etablert, og sørge for at våre rutiner til enhver tid sikrer rekruttering av den kompetansen vi har behov for, samtidig som det bidrar til et rikt mangfold av meninger og kompetanse.
- Gjennomføre årlig medarbeiderundersøkelse i mai, med oppfølging av tiltak ilt høsten 2023, samt gjennomføre kvartalsvise pulsmålinger.
- Eksterne partnerskap: Aider er partner med Equality Check og benytter deres system internt, samtidig som vi selger det til våre kunder. Dette er en del av vårt ønske om å sikre en systematisk og effektiv tilnærming til vårt likestillingsarbeid.

Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå

Oppsummert er vi tilfreds med strukturer og rammer som er etablert for et inkluderende arbeidsmiljø. Vi vil fortsette å ha et stort fokus på å bygge ønsket kultur, og sikre etterlevelse av våre verdier, da vi ser at det bidrar til et sunt og inkluderende arbeidsmiljø. Samtidig er vi veldig klar over viktigheten av å ha kontinuerlig fokus på disse områdene. Gjennom å fokusere på likestilling, diskriminering og mangfold blir vi ikke bare en bedre arbeidsplass for våre ansatte, men vil også tiltrekke oss kompetent arbeidskraft fremover og lykkes enda bedre med våre overordnede mål.