



ARP-rapport 2023

Aider konsern

Innhold

Definisjon av stillingsgrupper	3
Vi har involvert ansattrepresentanter	3
Kjønnsbalanse	3
Totalt i selskapet	3
Etter nivåer	3
Deltid og midlertidige kontrakter	3
Midlertidige ansatte	3
Deltid	3
Ufrivillig deltid	4
Foreldrepermisjon	4
Likestillingsredegjørelsen	4
Slik har vi jobbet med likestilling, mangfold og inkludering til nå	4
Risikovurdering for diskriminering eller andre hindre for likestilling	7
Årsaker til de identifiserte risikoene	9
Vi har satt følgende mål	9
Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå	9

Denne rapporten er produsert av Aider. Rapporten beskriver likestillings- og inkluderingsstatus hos Aider, og hvordan Aider jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte, samt nye søkere til stillinger i Aider.

Definisjon av stillingsgrupper

Toppleder: Partner, Direktør

Mellomleder: Senior Manager, Manager, Supervisor

Medarbeider: Senior Rådgiver, Rådgiver (Studentene jobber mindre enn 50% og er tatt ut av analysen alle steder bortsett fra på kjønnsbalanse totalt i selskapet)

Vi har involvert ansattrepresentanter

Ledelsen har gått gjennom alle stillingstitlene i organisasjonen i samarbeid med AMU og kommet frem til stillingsgrupper som skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi.

Kjønnsbalanse

Totalt i selskapet

Aider konsern hadde 812 ansatte per 31.12.2023, dette inkluderer 86 ansatte i forbindelse med oppkjøp som ikke var fusjonert inn på tidspunktet. Ved alle andre analyser i denne rapporten har vi kun tatt utgangspunkt i ansatte som var innfusjonert i Aider AS på tidspunktet for rapportering.

Hvis vi inkluderer alle stillingsnivå og stillingsprosent var fordelingen mellom kvinner og menn per 31.12.2023 62% kvinner og 38 % menn, og i antall 450 kvinner og 276 menn. Disse fordeler seg på:

Nivå	Menn	Kvinner
Toppleder	55	24
Mellomleder	74	129
Medarbeider	147	297

Deltid og midlertidige kontrakter

Midlertidige ansatte

Ingen midlertidige ansatte per 31.12.2023.

Deltid

Aider har noen ansatte som jobber deltid. Per 31.12.2023 var det totalt 49 ansatte som jobber deltid utover studenter som jobber deltid i forbindelse med studier, og henholdsvis 7 menn og 42 kvinner. Dette antallet inkluderer ansatte som tidligere har jobbet fullt og nå er i delvis studiepermisjon.

Ufrivillig deltid

Vi har ingen ansatte som er ufrivillig deltidsansatte. Det er viktig for oss i Aider å prioritere fulltidsstillinger, samtidig som vi gir nødvendig fleksibilitet til de som av ulike årsaker selv ønsker å jobbe deltid. Vi praktiserer ikke ufrivillig deltid.

Foreldrepermisjon

I 2023 er det registrert 18 kvinner og 16 menn som benyttet seg av muligheten til foreldrepermisjon. I snitt ble det tatt ut 14,4 uker av kvinnene og 9,8 uker av mennene. Aider skal være et godt sted å jobbe for alle uavhengig av livsfase, derfor dekker vi også full lønn utover 6G for alle under foreldrepermisjon.

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 31.12.2023 var vi i 812 ansatte når vi inkluderer oppkjøpte selskap på tidspunktet. 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, perspektiver, erfaringer og innfallsvinkler. Vi er ikke opptatt av mangfold som noe vi kan smykke oss med – vi er avhengig av forskjellige innspill og meninger. Vi vet at mangfoldige team krever inkluderende ledere. Dette jobber vi aktivt med, og vi elsker energien som oppstår når det kommersielle potensialet i mangfold kommer til sin rett.

Vi er bevisst på ubevisste fordommer i rekrutteringsprosessen og forsøker hele tiden å tenke nytt rundt hvordan og hvor vi profilerer oss, slik at vi når ut til talenter med et mangfold av utdanning, alder og erfaring.

Mobbing, trakassering og Code of Conduct I personalhåndboken er varslingsrutine for mobbing, trakassering og seksuell trakassering beskrevet. Denne håndheves i henhold til gjeldende lovverk. En del av våre onboarding rutiner er gjennomgang av personalhåndboken slik at alle nyansatte blir kjent med interne rutiner. Dette ligger også ute på vårt intranett. Vår viktigste verdi er Folk Først, og dette innebærer at vi har stort fokus på psykologisk trygghet i arbeidshverdagen. I Aider skal alle føle seg trygge på å bli behandlet med respekt.

Forfremmelser, stillingsnivå og lønnsnivå Aider har en forventningsmatrise som henger aider.no

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 skal sikre en felles praksis og lik vurdering knyttet til forfremmelser. Lønnsdannelsen i Aider er lokal og basert på det lokale markedet. Aider har utarbeidet en lokal lønnsmatrise. 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. 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, men vi anerkjenner viktigheten av kjønnsbalanse i team og ledergrupper, da vi vet at begge kjønns perspektiver bidrar til mer robust beslutningstaking og større lønnsomhet. Kvalifikasjoner skal være avgjørende i tillegg til totaliteten i organisasjonen. 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 31.12.23 var den samlede kjønnsbalansen 62% kvinner og 38% menn. Vi har flest kvinner på medarbeidernivå og mellomledernivå, og flest menn på toppledernivå. Ettersom Aider har gjort en del oppkjøp vil kjønnsbalansen gjenspeile dette og er ikke nødvendigvis et resultat av rekrutterings og forfremmelsesprosessen 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 tre siste årene har vi rekruttert kull direkte fra høyskoler og universitet. Dette har medført at vi har forynget organisasjonen gjennom kullrekrutteringen, samtidig som vi gjennom oppkjøp av erfarne ser at vi henter inn seniorkompetanse med en høyere alder.

Foreldrepermisjon Vi tilbyr full lønnskompensasjon utover 6G ved foreldrepermisjon, og opplever generelt at begge kjønn benytter muligheten for foreldrepermisjon. Vi ser av dataene fra 2023 at flest kvinner har avviklet foreldrepermisjon i 2023, og antar dette skyldes at vi har en større kvinneandel i Aider. Når det gjelder at kvinnene i snitt har avviklet flere uker i snitt, antar vi at dette skyldes at de tar ut største delen av felleskvoten i tillegg til de tre ukene de selv har, og/eller at periodene går over to kalenderår eller ansettelsesforhold.

Mangfold Aider har vokst gjennom oppkjøp og ved utgangen av 2023 var vi ca. 30 kontorer i ulike byer fra Kristiansand i sør til Bodø i nord. Det var 14 oppkjøp i 2023. 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. Snarere tvert imot kan det bidra til kompleksitet, misforståelser og ineffektivitet. Når mangfold derimot blir riktig ledet og vi lærer oss å forstå hverandres unike bakgrunn, kan det skape ulike ideer, bedre forretningsløsninger og en mer pulserende arbeidsplass. Derfor er mangfoldsledelse og tilrettelegging for psykologisk trygghet, 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 sponsing 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.

Vi har hatt et nasjonalt engasjement med Blå Kors de siste årene hvor vi blant annet har hatt et samarbeid med de ansatte om juledonasjoner og deltatt på matservering.

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!

I Aider har vi en egen avdeling kalt Folk og Kultur. Denne avdelingen hjelper kunder med bl a å utvikle en inkluderende kultur og å sikre gode rutiner i strukturer og prosesser for å hindre ubevisste fordommer og diskriminering på arbeidsplassen. Denne avdelingen sammen med intern HR holder innlegg og kurs også internt i Aider. 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 fagspesialiserende 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 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 som har fått personallederroller. Basert på analysen som er gjort rundt aldersmangfold de siste årene har gjennomsnittsalderen gått opp fra 38 til 40,7 år for kvinner og fra 33 år til 39,6 for menn. Total gjennomsnittsalder for de ansatte er 40,3 år.

I 2023 hadde vi 205 nyansatte i konsernet, 114 var kvinner og 91 var menn. Dette gjelder ansettelser på alle stillingsprosjenter og nivåer. Den yngste kvinnelige nyansatte var 21 år og eldste var 70 år, mens når det gjelder menn var den yngste 19 år og den eldste 71 år. Jf. bærekraftsrapporten for 2023. 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, fordi vi vet at å kunne være seg sjølv på jobb, fører til et bedre arbeidsmiljø og dermed bedre prestasjoner.

Kjønn: Vi har i dag en kjønnsbalanse på 62 % kvinner og 38% menn. Vi har færre kvinner i topplederkategoriene (Direktør og Partner) - 30%, og flere i de øvrige kategoriene. Dette innebærer at vi nå har godt med kvinner i pipeline til å aspirere for rollene som direktør og partner i selskapet. Vi skal aktivt jobbe for å utvikle og beholde disse.

Under definisjonen som mellomleder, som inkluderer følgende stillingskategorier Manager, Senior Manager og Supervisor, så er 63,5% kvinner. Dette skyldes oppkjøp, rekruttering og forfremmelser som er gjort i konsernet.

Deltid, midlertidige stillinger og ufrivillig deltid: Vi har 49 deltidsansatte, i tillegg til de som jobber deltid hos oss mens de er studenter og har dette som arbeid ved siden av studiene. Sistnevnte er ikke hensyntatt i aldersanalysen da de kun jobber 12 timer per uke. Aider som arbeidsgiver ønsker i utgangspunktet heltidsstillinger, men tilrettelegger for deltid hvor medarbeidere ønsker dette. Det er få tilfeller av midlertidig ansettelse 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 812 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. Vi legger til rette for at folk skal bli kjent med hverandre gjennom en rekke ulike grupper på tvers, og vi arrangerer ulike sosiale tilstelninger hvor alle skal føle seg inkludert og velkommen. Alle har en personalleder – dette for å sikre at hver enkelt medarbeider blir sett, fulgt opp og utviklet, og det er viktig for oss at det er tillit mellom leder og medarbeider.

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 korte frister 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 høy arbeidsbelastning, 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 fem årene vi har eksistert har foretatt oppkjøp av 36 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 2022 med 2023.

Vi har satt følgende mål

1. Kjønnsbalansen skal være innenfor en fordeling på 35/65 på alle nivåer. Her vil vi sette ekstra fokus på ledelse/toppleidelse og styret i de kommende årene
2. Sikre at sykefravær er under bransjesnittet – tilrettelegging og inkluderende ledelse skal være i fokus
3. Turnover skal være under bransjesnittet.
4. Sette inn konkrete tiltak der resultater ifb. medarbeiderundersøkelser og pulsmålinger tilsier dette - i 2024 gjennomfører vi en omfattende kulturkartlegging, og aktiviteter og tiltak skal iverksettes på bakgrunn av resultatet av denne.
5. Sikre en enda bedre rekrutteringsprosess på både nyutdannet og erfarent nivå, herunder sikre god opplæring av alle involverte i rekrutteringsprosessen, samt valg av riktige verktøy som hindrer at ubevisste fordommer kan komme i spill
6. Sikre en mest mulig nøytral forfremmelsesprosess,
7. Sikre prosess for strategisk og langsiktig etterfølgerplanlegging fra direktørledd og oppover
8. Gjennomføre lederutviklingskurs for alle ledere der vi identifiserer et behov

Vår plan for å gjennomføre arbeidet

- Vi skal systematisk analysere rutiner og prosesser tilknyttet målene.
- Opplæring av ansatte: Utvikle og gjennomføre kurs for kull24 høsten 2024
- Sette fokus på lederutvikling og bevisstgjøre lederne sitt ansvar for å utvikle folka våre
- 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. Vi vil også gjennomføre kompetanseheving om ubevisste holdninger for å sikre at vi gjør analytiske og gjennomtenkte valg, og ikke rekrutterer på magefølelsen.
- Gjennomføre halvårlig medarbeiderundersøkelse, med oppfølging av tiltak i etterkant, samt ytterligere datainnhenting der dette er aktuelt (eks fokusgrupper eller pulsundersøkelser)
- Gjennomføre en kulturkartlegging ved hjelp av Barretts Cultural Values Assessment, som gjør det mulig å analysere om vi som selskap har internalisert den ønskede bedriftskulturen og sikre riktige tiltak hvor det evt. måtte finnes et gap.
- Strategi for kompetansehevingsarbeid i selskapet

Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå

Det har ikke vært noen vesentlige endringer innenfor dette området fra året før. Vi er tilfreds med de strukturer og rammer som er etablert for et inkluderende arbeidsmiljø, samtidig som vi anerkjenner at det alltid er rom for forbedring. Mål 1-4 er beholdt fra ARP-rapporten 2022, med noen justeringer, da dette er noe vi ønsker å ha fokus på fortsatt. Ettersom vi har jobbet

med nevnte mål og tiltak gjennom året har vi valgt å sette ytterligere fire prioriteringer som vi ønsker ha fokus på fremover. Utover dette er kultur i fokus hos oss, og vi vil fortsette å jobbe med denne, og sikre etterlevelse av våre verdier. Dette mener vi bidrar til et sunt og inkluderende arbeidsmiljø. Samtidig er vi veldig klar over viktigheten av å ha kontinuerlig fokus på områdene nevnt i rapporten. Vi vil gjennom dette arbeidet skape en enda bedre arbeidsplass for eksisterende og nye ansatte, samtidig som det støtter oppunder arbeidet med selskapets overordnende mål.