

Rapportering 2022:

Arbeidsmiljø, HMS, mangfold, likestilling og inkludering i Frende

Frende Forsikring hadde ved utgangen av 2022 totalt 299 ansatte, mot 303 i 2021. Tallet med innleide ansatte og konsulenter er 319 mot 324 i 2021. Vi har en strategi om å redusere antall midlertidige stillinger, i tråd med arbeidsmiljølovens utgangspunkt om fast stilling som grunnlag for ansettelse. Frende jobber for å være en attraktiv arbeidsplass og vi tiltrekker oss motiverte, dyktige og erfarne medarbeidere. I Frende har vi etiske retningslinjer for alle ansatte og tillitsvalgte.

Arbeidsmiljø og HMS

Arbeidsmiljøet vurderes som godt. I konsernet er det i 2022 registrert et sykefravær på 5,5 %, mot 5,3 % i 2021. Herav utgjør 3,1 % langtidssykefravær. Sykefraværet er fordelt med 4,1 % på menn og 7,1 % for kvinner. Fravær som skyldes syke barn eller barnepassers sykdom er fordelt på 224 dagsverk for menn og 207 dagsverk for kvinner.

Frende har gode verktøy for oppfølging av sykemeldte ansatte og et høyt fokus på å prøve å holde sykefraværet lavt. Vi jobber kontinuerlig med å støtte personallederne våre i sykefraværsoppfølging, både med tanke på kunnskap og omsorg. Vi har gode rutiner for oppfølging og veiledning både internt, og sammen med NAV og fastlege. I 2022 gjorde vi ulike tiltak for å utvikle lederne våre når det kommer til sykefraværsoppfølging. Det ble blant annet arrangert et lederforum om sykefravær med foredragsholdere fra NAV. Vi har også viet enda mer oppmerksomhet til å gi god veiledning for å skape trygghet for ansatte og ansattes leder i overgangen til arbeidsavklaringspenger.

Frende har historisk hatt et stabilt lavt sykefravær, noe som kan være en indikator på en sunn og fleksibel personalpolitikk. Vi ser imidlertid at økningen i sykefraværsprosenten som skjedde i 2021, fortsatte i 2022. Økningen i fraværsprosent er en utvikling vi følger nøye med på, og som i hovedsak skyldes langtidssykemeldinger som ikke er knyttet til jobbrelaterte årsaker. I likhet med resten av samfunnet opplevde vi også flere smittetopper knyttet til smitte av Covid-19. I Frende har vi etablert et godt arbeidsmiljø knyttet til leders ansvar ved sykefraværsoppfølging. Som en konsekvens av det opplever vi at leder-medarbeiderrelasjonene i Frende bidrar til trygghet, stor fleksibilitet og forståelse knyttet til tilrettelegging ved sykefravær.

Det er ikke registrert skader eller ulykker i Frende og konsernets virksomhet forurenses ikke det ytre miljø ut over det som er normalt for aktiviteten konsernet driver.

Frende har siden august, 2021 vært sertifisert som Miljøfyrtårn. Stiftelsen Miljøfyrtårn stiller krav til 42 kriterier som skal være oppfylt for å bli sertifisert. Som en del av arbeidet blir det gjennomført risikovurderinger knyttet til arbeidsmiljø, likestilling og FNs bærekraftsmål. Både ledelsen, HR, verneombud og de tillitsvalgte deltar i arbeidet.

Sertifiseringen forplikter Frende til å jobbe kontinuerlig for å ta bedre miljø- og klimavennlige valg. Vi er klimanøytrale, tar miljøhensyn i saneringsavtalene våre, energibruk, skadeforebygging, grønne oppgjør, transport, avfallshåndtering og ved kapitalforvaltning. Miljøfyrtårnsertifiseringen må fornyes hvert tredje år.

I oktober 2021 gjennomførte vi en medarbeiderundersøkelse. Undersøkelsen hadde en svarprosent på 94,3 %. Undersøkelsen viser at 90 % trives meget godt i jobben og at 94 % føler seg behandlet med likeverd og respekt. Vi jobber kontinuerlig for å opprettholde og å forbedre dette. Frende arbeider aktivt sammen med de tillitsvalgte og med verneombud, for at ansatte skal ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, blant annet gjennom månedlige møter. I løpet av 2022 har vi iverksatt en rekke tiltak basert på resultatet fra organisasjonsundersøkelsen, som igjen har resultert i et av de store satsingsområdene våre – Frende som attraktiv arbeidsplass. Arbeidet med Frende som attraktiv arbeidsplass er vidt og et av de viktigste områdene er lederutvikling og leder-medarbeiderrelasjonen. Vi har tro på at godt lederskap er en av de viktigste grunnene til at arbeidstakere trives på arbeidsplassen. Vi vil i neste organisasjonsundersøkelse i oktober 2023, se særskilt på om arbeidet med lederrollen i Frende har gitt resultater som medarbeiderne setter pris på. I tillegg vil vi stille spørsmål for å kartlegge risikoer for diskriminering, holdninger eller fordommer som påvirker likestilling og mangfold i negativ retning. Vi har et mål om å oppnå like høy svarprosent som i 2021.

I Frende har vi en absolutt nulltoleranse for verbal eller fysisk trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. I tillegg til kanaler for avviks- og hendelsesrapportering har vi en anonym varselskanal for kritikkverdige forhold. I introduksjonsprogrammet vårt, «Ny i Frende», snakker vi om viktigheten av å si ifra hvis noen skulle oppleve noe som bør varsles om. Vi har ikke fått tilbakemeldinger om noen av de overnevnte forhold, og jobber daglig for at medarbeiderne skal føle seg trygge på jobb, og for at vi skal være så nære, at terskelen for å si ifra dersom enkeltpersoner har det vanskelig på jobb er lav.

Mangfold, likestilling og inkludering

Frende har som mål å legge til rette for et inkluderende arbeidsmiljø, herunder å beholde, utvikle og å rekruttere mangfold. Vi bryr oss om at Frende skal gjenspeile det samfunnet vi lever i, bidra til like muligheter for deltakelse i arbeidslivet og dermed til økt verdiskapning på arbeidsplassen.

I arbeidet med mangfold, likestilling og inkludering jobbes det med bevisstgjøring blant ledere, tillitsvalgte og ansatte for å hindre både bevisst og ubevisst diskriminering. Videre jobber vi for likestilling mht. kjønn, graviditet, foreldrepermisjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, samt kombinasjoner av disse grunnlagene. I 2021 ble det gjennomført flere seminarer med bevisst- og ubevisst diskriminering som tema. Gjennom Frenedes lederforum og introduksjonsprogrammet for nye ledere, har vi klare retningslinjer når det kommer til forbudet mot diskriminering. Vi har årlige lederforum med mangfold, likestilling og inkludering som tema.

Mangfold, likestilling og inkludering er tema på flere arenaer i Frende. Både de tillitsvalgte og verneombud deltar i arbeidet med kartlegging, risikovurdering og utarbeidelse av handlingsplaner. I tillegg har vi en likestillings- og mangfoldgruppe med jevnlige møter, som jobber for likestilling og mot diskriminering. Gruppen består av medlemmer fra både ledelsen og de ansatte. Likestillings- og mangfoldgruppen har i løpet av 2022 fortsatt arbeidet med tiltak i tråd med den lovpålagte aktivitetsplikten. Arbeidet inkluderer blant annet å opprettholde og å videreutvikle en personalpolitikk som tilrettelegger for at medarbeidere befinner seg i ulike livsfaser.

I forbindelse med likestillingsarbeidet har vi også kvartalsvis gjennomgang av handlingsplan med risikoanalyse. Her foretas risikovurdering av forskjellige områder vi kan ha diskriminering i organisasjonen, og deretter iverksettes motvirkende tiltak. Analysen utføres av HR og ledelsen, og blir fremlagt for likestillingsgruppen for videre arbeid.

Frende tilstreber likebehandling på alle nivåer i konsernet. Eksempelvis vurderer ansettelsesutvalget blant annet lønnsbetingelser ved faste ansettelser hvor spørsmål angående kjønn og mangfold alltid blir utfordret.

Ved utgangen av 2022 var kvinneandelen 47 % av konsernets ansatte totalt. Dette er en økning på 2 % siden utgangen av 2021. Kvinneandelen i konsernledelsen var 33 %, mot 29 % prosent ved utgangen av 2021. Frende har som mål å øke kvinneandelen på ledernivå og vil over tid fortsette å jobbe mot en kjønnsbalanse i ledelsen som i større grad gjenspeiler kjønnsfordelingen blant medarbeiderne.

De fleste av styremedlemmene i mor- og datterselskapene er banksjefer fra eierne våre. Frende kan ikke påvirke denne kjønnsbalansen, men kan påvirke valget av eksterne styremedlemmer.

I styret i Frende Holding AS har det gjennom årene vært variasjoner i kjønns sammensetningen for de eksterne styremedlemmene. Kvinneandelen er satt på dagsorden av styret, og kan endres når det er tid for utskifting av styremedlemmer.

Når det gjelder styrene i Frende Livsforsikring AS og Frende Skadeforsikring AS, er alle de eksterne styremedlemmene kvinner.

Styret i Frende Holding AS har en kvinneandel på 8 %. Kvinneandelen i styret i Frende Livsforsikring AS er 50 % og styret i Frende Skadeforsikring AS har en kvinneandel på 25 %.

I 2022 hadde vi et mål om å forbedre rekrutteringsprosessene våre, slik at disse i større utstrekning synliggjør ønsket om mangfold blant søkere til ledige stillinger. I Frende skal det på jobbintervju i forbindelse med rekruttering, alltid være en kvinne og en mann til stede. Dette er et tiltak som skal forhindre både bevisst og ubevisst diskriminering, og som skal bidra til mangfold i rekrutteringen. I tillegg har vi en regel om at alle interne søkere skal innkalles til intervju. Vi har en målsetning om bredere mangfold i søknadsmassen, og har i løpet av

2022 jobbet tett sammen med marked- og kommunikasjonsavdelingen for å forsøke å tiltrekke oss mangfold gjennom stillingsannonnene våre. I 2023 vil vi fortsette arbeidet med å rekruttere mangfold, og har stort fokus på dette i det langsiktige prosjektet – Frende som attraktiv arbeidsplass.

I Jonsvollskvartalet har Frende universelt utformede lokaler som dermed er godt tilrettelagt for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. Det er videre tilrettelagt for fleksibel arbeidstid. Dette legger til rette for økt arbeidsdeltakelse for ansatte med omsorgsoppgaver eller redusert arbeidsevne. I Frende har vi også god erfaring med å takke ja til ressurser gjennom NAV sin arbeidstrening. Vi ser at å være inkluderende bidrar til at mennesker som kan og vil bidra, får nødvendig arbeidserfaring. Samtidig ser vi at arbeidstreningen gir gjensidig læring som er verdifullt for enkeltpersoner, Frende og ikke minst – samfunnet. Når Frende ikke har ledige årsverk, er dette en mulighet for å få relevant arbeidskraft samtidig som enkeltpersoner får arbeidserfaring, som kan være avgjørende for fremtidig arbeidsliv.

Kjønnsbalanse og kjønnsfordeling

Tabellen under viser nøkkeltall knyttet til midlertidig ansatte, uttak av foreldrepermisjon og deltid. Tallene er basert på ansattliste datert 31.12.2022 for faste og midlertidige.

Gjennomsnittlig foreldrepermisjon tatt ut i 2021 var 30 uker for kvinner og 6 uker for menn. Gjennomsnittlig foreldrepermisjon tatt ut i 2022 var 17 uker for kvinner og 11 uker for menn. Vi har kun rapportert på faktisk uttak av foreldrepermisjon i kalenderåret.

Bakgrunnen for at vi oppgir 0% ufrivillig deltid er at alle i deltidsstilling har dette enten grunnet eget ønske som følge av familie- eller livssituasjon, eller fordi de er studenter. Vi har nær dialog med deltidsansatte og er trygge på at deltidsstillingene er ønsket etter skriftlig bekreftelse fra samtlige.

Andel kvinner fordelt på stillingsnivå				
Konsernledelse eks konsernsjef			33 %	
Nivå 2			45 %	
Nivå 3			48 %	
Kvinnens lønn som andel av menns lønn etter stillingsnivå				
Ledelse eks konsernsjef			93 %	
Nivå 2			94 %	
Nivå 3			84 %	
Andel deltid				
Menn			1 %	
Kvinner			4 %	
Ufrivillig deltid			0 %	
Andel midlertidige				
Menn			0,6 %	
Kvinner			2,5 %	
Foreldrepermisjon		Gjennomsnitt	Samlet	Andel
Menn		11 uker	88 uker	38 %
Kvinner		16,5 uker	214 uker	62 %
Sum			302 uker	100 %

Kjønnsfordelingen i Frende per 31.12.2022 var 47 % kvinner og 53 % menn.

Frende jobber kontinuerlig for en kjønnsnøytral lønnspolitikk. Vi har også kjønnsnøytral bonus. Differansen mellom kvinner og menns lønn kartlegges kvartalsvis. Kartleggingen fra 2022 viser at det fortsatt er noen gap mellom kvinners og menns lønn, på både ledernivå og de to nivåene under. Resultatene viser at kvinners ytelse i prosent av menns ytelse er på 84 %. Dette er noe over gjennomsnittet for finansnæringen som var 83 %, oppgitt av Finans Norge for 2021. Tallene fra lønnskartleggingen har styrket bevisstheten rundt dette viktige temaet, og har resultert i tiltak for å analysere hvorvidt kvinner er riktig avlønnet i hele Frende. Lønnskartleggingen fra 2021 viste at kvinner tjente 81 % av menns lønn. Det ble viet særlig oppmerksomhet til denne differansen i lønn i 2022. Kvinner tjener nå 84 % av menns lønn i Frende og vi beveger oss i riktig retning. Dette arbeidet skal vi fortsette med både i 2023 og i årene som følger.

Frende tilstreber lik lønn for arbeid av lik verdi, og arbeider blant annet med å påse at personalledere har bevissthet om likelønn ved lønnsvurderinger, og ved nyansettelser. Frendes avlønning skal gjenspeile stillingsinnhold, kvalifikasjoner og kompetanse, uavhengig av kjønn og andre diskriminerende forhold. Frende har i

2022 kartlagt lønnsnivået i tilsvarende stillinger i finansbransjen, basert på blant annet kompetanse og erfaring, for å redegjøre for om vi har kvinner som bør løftes lønnsmessig.

Vi vil fortsette arbeidet med kjønnsnøytral lønn i 2023. I vurderingen blir det lagt vekt på ansiennitet, jobbutførelse, utdanning, erfaring og andre relevante faktorer knyttet til individuell lønnsutvikling hos ansatte. I Frende skal alle ansatte ha like muligheter for utvikling og forfremmelse, og dette er noe som preger personalpolitikken vår. Frende ønsker å være en arbeidsplass hvor det er mulig å kombinere familieliv og karriere. Foreldreansvar og familieførøkelse skal ikke være til hinder for lønnsutvikling i Frende. Ansatte som har foreldrepermisjon i minimum fem måneder tildeles minimum et lønnstrinn når de er tilbake på jobb. Ansatte i Frende kan også ta ut foreldrepermisjon etter ønske og behov.

Bergen 2. mars 2023