

Rapportering 2023:**Arbeidsmiljø, HMS, mangfold, likestilling og inkludering i Frende**

Frende Forsikring hadde ved utgangen av 2023 totalt 322 ansatte, mot 299 i 2022. Inkludert innleide ansatte og konsulenter er tallet 347 mot 319 i 2022. Vi har en strategi om å redusere antall midlertidige stillinger, i tråd med arbeidsmiljølovens utgangspunkt om fast stilling som grunnlag for ansettelser. Grunnen til at tallet med midlertidige stillinger og konsulenter har økt mot 2022 er den store andelen av konsulenter som er involvert i IT-prosjekter per 31. desember 2023.

Frende jobber for å være en attraktiv arbeidsplass og vi tiltrekker oss motiverte og dyktige medarbeidere. I Frende har vi etiske retningslinjer for alle ansatte og tillitsvalgte.

Arbeidsmiljø og HMS

Arbeidsmiljøet vurderes som godt. I konsernet er det i 2023 registrert et sykefravær på 5,8 %, mot 5,5 % i 2022. Av dette utgjør 3,5 % langtidssykefravær. Det totale sykefraværet er fordelt med 4,7 % på menn og 7,8 % for kvinner.

Frende har gode verktøy for oppfølging av sykmeldte 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. Vi har også viet enda mer oppmerksomhet til å gi god veiledning for å skape trygghet for ansatte og leder i overgangen til arbeidsavklaringspenger. I Frende har vi gode rutiner 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 sykdom.

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 fra 2021, fortsatte i 2022 og nå videre i 2023. Økningen i fraværsprosent er en utvikling vi følger nøye med på, og som i hovedsak skyldes langtidssykemeldinger som ikke er knyttet til jobbrelaterte forhold.

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

I oktober 2023 gjennomførte vi en medarbeiderundersøkelse. Undersøkelsen hadde en svarprosent på 97,5 %. Undersøkelsen viser at 84 % er fornøyde eller svært fornøyde med å være ansatt i Frende. 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. Siden forrige organisasjonsundersøkelse i 2021 har vi iverksatt en rekke tiltak basert på resultatet fra denne organisasjonsundersøkelsen, som igjen har resultert i et av de store satsingsområdene våre – Frende som attraktiv arbeidsplass. Dette arbeidet viderefører vi nå også etter organisasjonsundersøkelsen i 2023.

Arbeidet med Frende som attraktiv arbeidsplass er vidt, og et av de viktigste områdene innenfor dette er lederutvikling, leder-medarbeiderrelasjonen og kompetanseutvikling. Vi har tro på at godt lederskap er en av de viktigste grunnene til at arbeidstakere trives på arbeidsplassen.

Organisasjonsundersøkelsen i 2023 viste nå at det var fremgang på spørsmålet «Alt i alt, hvor fornøyd er du med din nærmeste leder», totalscoren her var 4.5 av 5 mulige. En fremgang på 0.2 poeng fra 2021. Samtidig svarer de ansatte at en av de tre viktigste grunnene til at de jobber i Frende, er at de er fornøyd med nærmeste leder. Gjennom året har nye ledere mønstret på gjennom et egenutviklet program «Ny som leder i Frende». Her reflekterer vi rundt lederrollen og forventninger til den som er som leder i Frende, i tillegg til en innføring i alle verktøy ledere i Frende har å støtte seg på.

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 slike 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 hvis 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 verdiskaping på arbeidsplassen.

I arbeidet med mangfold, likestilling og inkludering jobber vi med bevisstgjøring blant ledere, tillitsvalgte og ansatte for å hindre både bevisst og ubevisst diskriminering. Videre jobber vi for likestilling med hensyn til kjønn, graviditet, foreldrepermisjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, samt kombinasjoner av disse grunnlagene. 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 hovedtema.

Mangfold, likestilling og inkludering er tema på flere arenaer i Frende. Både 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 2023 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 2023 var kvinneandelen 49 % av konsernets faste ansatte.

Kvinneandelen i konsernledelsen eks konsernsjef er per 31. desember 2023 37,5 % mot 33 % prosent ved utgangen av 2022. 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 eierbankene. 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 måtte endres i samsvar med de nye regler for kjønns sammensetning i styret.

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 2023 gjorde vi store forbedringer i rekrutteringsprosessene våre. For eksempel synliggjør vi nå ønsket vårt om mangfold betydelig bedre enn før i våre stillingsannonser. Vi har i lederforum reflektert sammen med lederne våre om risiko for ubevisst diskriminering i rekrutteringsprosessen.

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.

I Jonsvollskvartalet har Frende universelt utformede lokaler som dermed er godt tilrettelagt for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. Det er også 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 i arbeidstrening gjennom NAV.

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.

Kjønnsbalanse og kjønnsfordeling

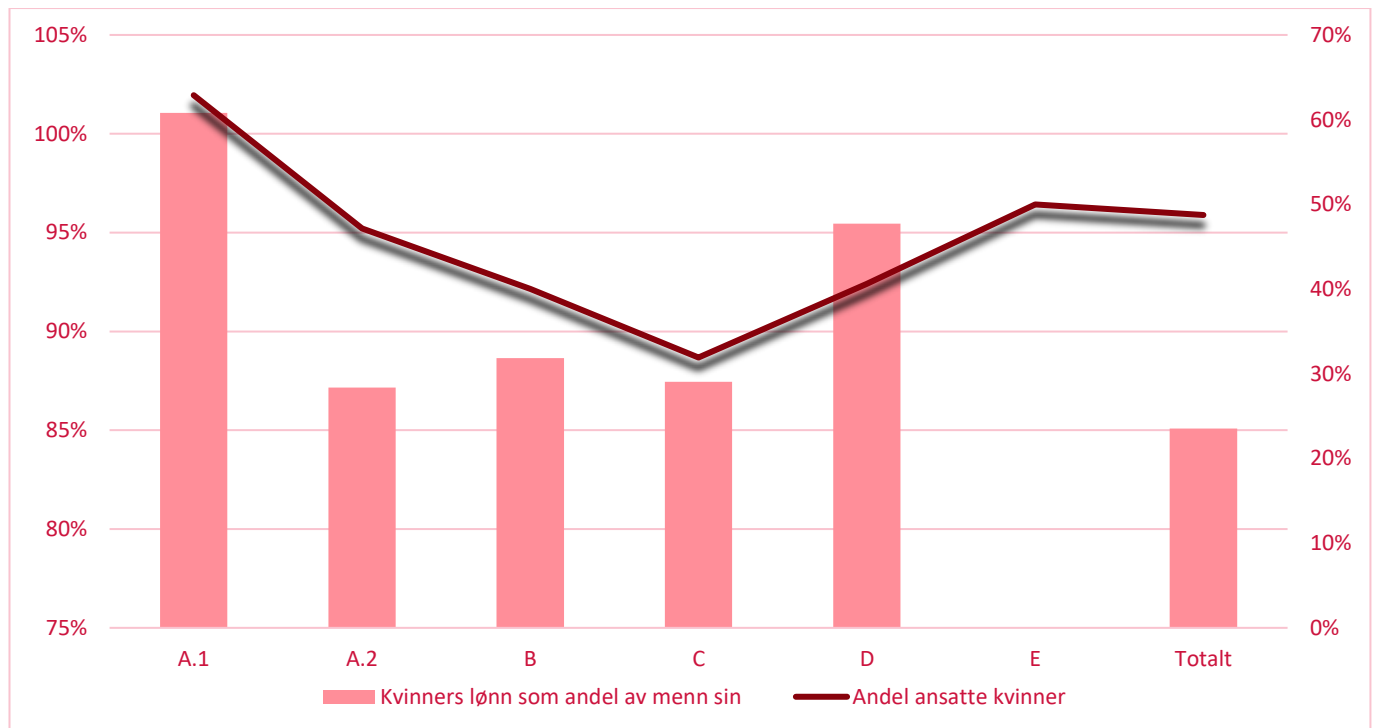
Tabellen under viser nøkkeltall knyttet til midlertidig ansatte, uttak av foreldrepermisjon og deltid. Tallene er basert på ansattliste datert 31. desember 2023 for faste og midlertidige.

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 deltid			
Menn			1 %
Kvinner			5 %
Ufrivillig deltid			0 %
Andel midlertidige			
Menn			0,60 %
Kvinner			0,30 %
Foreldrepermisjon	Gjennomsnitt	Samlet	Andel
Menn	14 uker	104 uker	38 %
Kvinner	33 uker	359 uker	62 %
Sum		463 uker	100 %

Lønn fordelt på kjønn og grupper

Under følger en graf med nøkkeltall av lønn fordelt på kjønn og interne ansattgrupperinger. Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for at man skal kunne publisere resultatene fra lønnskartleggingen offentlig. Dette var det ikke i gruppe E. Grunnlaget for lønnskartleggingen er basert på ansattliste datert 31. desember 2023 for faste og midlertidige i Frende.



Frende jobber kontinuerlig for en kjønnsnøytral lønnspolitikk.

Kjønnsfordelingen i Frende per 31. desember 2023 var 49 % kvinner og 51 % menn.

Differansen mellom kvinner og menns lønn bli kartlagt hvert kvartal. Kartleggingen fra 2023 viser at det fortsatt er noen gap mellom kvinners og menns lønn. Resultatene viser at kvinners lønn i prosent av menns lønn er på 85 %.

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 2022 viste at kvinner tjente 84 % av menns lønn. Det ble viet særlig oppmerksomhet til denne differansen i lønn i 2023. Det at kvinner nå tjener 85 % av menns lønn i Frende viser at vi beveger oss i riktig retning. Dette arbeidet skal vi fortsette med i 2024.

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. Frenedes avlønning skal gjenspeile stillingsinnhold, kvalifikasjoner og kompetanse, uavhengig av kjønn og andre diskriminerende forhold.

Vi vil fortsette arbeidet med kjønnsnøytral lønn i 2024. 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 blir tildelt minimum ett lønnstrinn når de er tilbake på jobb. Ansatte i Frende kan også ta ut foreldrepermisjon etter ønske og behov.

Bergen 31. januar 2024