



LIKESTILLING OG MANGFOLD

Rapportering i henhold til
Aktivitets- og Redegjørelsesplikten
(ARP) 2024

1	Innhold	
2	Innledning	2
3	Tilstand for kjønnslikestilling	3
3.1	Kjønnsfordeling deltid	4
3.2	Foreldrepermisjon	4
4	Lønnskartlegging	4
4.1	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå	5
4.2	Kjønnsfordeling midlertidighet	5
4.3	Ufrivillig deltid	5
5	Likestillingsredegjørelse	5
5.1	Vår jobb med å kartlegge risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling	6
5.1.1	Rekruttering	7
5.1.2	Lønn- og arbeidsvilkår	7
5.1.3	Forfremmelse og utviklingsmuligheter	7
5.1.4	Tilrettelegging	8
5.1.5	Mulighet for å kombinere jobb og familieliv	8
5.2	Årsaker til identifiserte risikoer og Iverksetting av tiltak og mål	8
5.3	Evaluerings av vårt arbeid til nå	9

2 Innledning

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) er regulert gjennom likestillings- og diskrimineringsloven. Plikten stiller krav til arbeidsgivere om å jobbe aktivt for likestilling og ikke-diskriminering som en integrert del av virksomhetens systematiske HMS-arbeid.

Hos oss i Saga Regnskap og Rådgivning AS jobber vi for likestilling og mangfold. 2023 var første året vi rapporterte på ARP.

I denne rapporten redegjør vi i første del for faktisk tilstand for kjønnslikestilling i vår virksomhet, mens vi i del to beskriver hvordan vi arbeider med likestilling, mangfold og ikke-diskriminering.

Rapporten er en oppsummering av vårt helårige fokus på mangfold og inkludering. Dette arbeidet har som formål å dokumentere gjennomførte tiltak innen rutiner, praksiser og holdninger, vurdere effekten av disse og identifisere forbedringsområder for vår virksomhet.

Kartleggingen og definisjon av stillingsnivå er gjennomført i samarbeid mellom HR og vårt arbeidsmiljøutvalg (AMU).

Larvik 10.04.2025

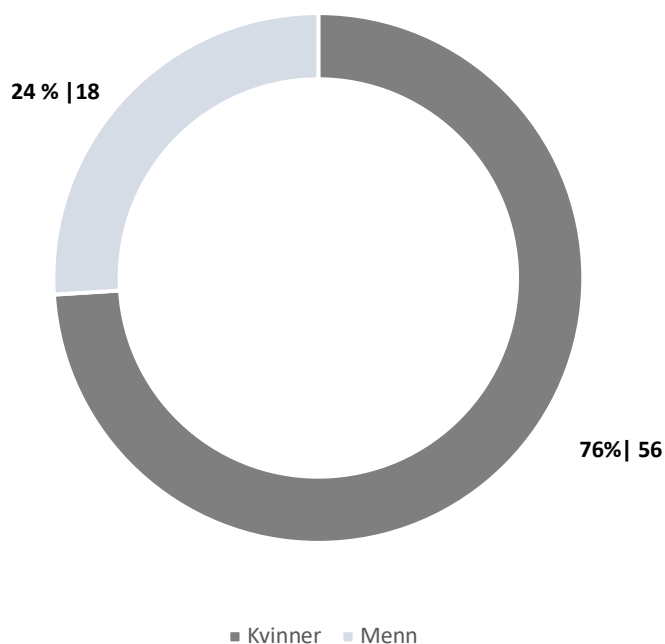
3 Tilstand for kjønnslikestilling

I denne delen gjør vi rede for tilstanden i vår virksomhet når det gjelder likestilling mellom kjønn.

Som i resten av regnskapsbransjen har også Saga Regnskap & Rådgivning over flere år hatt en skjev kjønnsfordeling. Oversikten over kjønnsbalansen presenteres både i prosent og i faktiske tall.

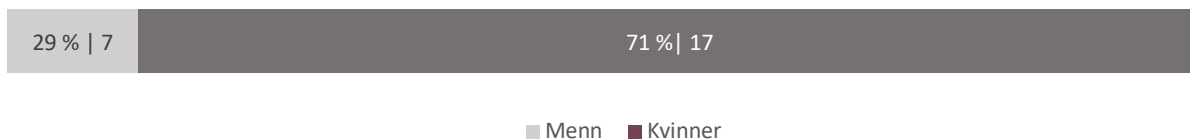
Kjønnsfordeling	2024	2023
Andel kvinner	76 %	74 %
Andel kvinnelige ledere totalt	62 %	45 %

Vi hadde 74 ansatte i Saga Regnskap & Rådgivning AS pr. 31.12.24, av disse var 76 % kvinner.



3.1 Kjønnsfordeling deltid

24 av 74 medarbeidere jobbet i deltidstilling, kjønnsfordelingen for deltid vises som prosent og tall.



Kjønnsfordeling	2024	2023
Andel kvinner deltid	71 %	89 %
Andel menn deltid	29 %	11 %

3.2 Foreldrepermisjon

Det ble i 2024 tatt ut for liten andel foreldrepermisjon til å kunne anonymisere data.

4 Lønnskartlegging

Kvinneres gjennomsnittslønn i hver stillingsgruppe vises i grafen under som prosent av menns gjennomsnittslønn. Stillingsgruppene skal vise lik lønn for lik verdi samtidig som stillingsgruppe skal være så store at data blir anonymisert. Stillingsgruppene er behandlet og definert av vårt AMU.

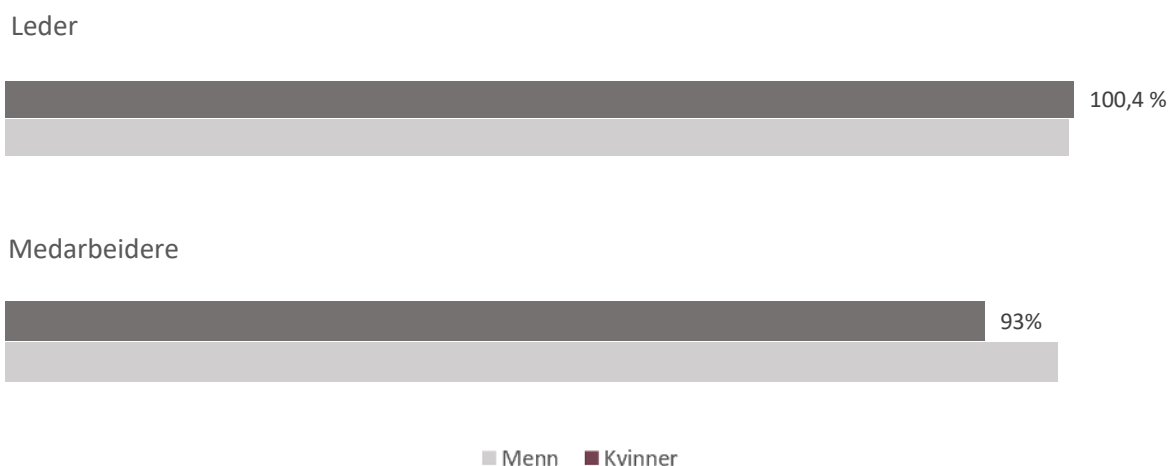
Definisjon av stillingsgrupper:

Leder: Daglig leder, avdelingsledere og teamledere.

Medarbeider: Statsautoriserte regnskapsførere, lønnskonsulenter, systemkonsulenter og regnskapsførere.

Stillingsgruppe	2024	2023
Leder	100,4 %	104 %
Medarbeider	93 %	101 %

Tabellen viser kvinners gjennomsnittslønn i % av menns gjennomsnittslønn.



4.1 Kjønnssfordeling på ulike stillingsnivå

Stillingsgruppe	2024	2023
Leder	62 %	45 %
Medarbeider	76 %	84 %

Tabellen viser andel kvinner i % av antall medarbeidere i de to ulike stillingsgruppene.

Kjønnssfordeling på ulike stillingsnivå vises som prosent og tall.



4.2 Kjønnssfordeling midlertidighet

Det er kun studenter som har midlertidige kontrakter som en del av tidsavgrenset praksisavtale med Universitetet i Sørøst- Norge.

4.3 Ufrivillig deltid

Det ble mars 2025 gjennomført anonym undersøkelse om ufrivillig deltid. 10 av 24 deltidsansatte svarte på undersøkelsen. Av besvarelsene er det ingen ufrivillig deltidsansatte i virksomheten.

Undersøkelsen viser følgende årsaker til at medarbeidere arbeider deltid:

Nedtrapping til pensjonisttilværelsen	40%
Studerer i tillegg til jobb	30 %
For slitsomt å jobbe fulltid	20 %
Annet	10 %

5 Likestillingsredegjørelse

Saga Regnskap & Rådgivning betjener ca. 2000 kunder med ulike tjenester og rådgivning innen regnskap, økonomi, lønn, HR, drift, system og teknologi.

Vår visjon, «*Sammen skaper vi verdier*», fungerer som vår ledestjerne og gir retning for hva vi ønsker å oppnå i fellesskap. Gjennom en teambasert arbeidsmetodikk har vi som mål å styrke leveransene til våre kunder, heve kompetansen blant våre medarbeidere, og legge bedre til rette for kunnskapsdeling og et bærekraftig arbeidsmiljø med jevnere belastning.

Vårt arbeid med mangfold, likestilling og forebygging av diskriminering skjer i tett samarbeid med Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og våre ledere. I 2024 har vi hatt et særlig fokus på det organisatoriske arbeidsmiljøet. Hovedinnsatsen har vært rettet mot å styrke struktur, samarbeid og trivsel gjennom følgende tiltak:

- **Omorganisering** fra større avdelinger til mindre team og flere mellomledere, for å styrke arbeidsmiljø. Spesielt relatert til ledelsesnærhet, opplæring, oppfølging, organisering av arbeidet og riktig arbeidsbelastning.
- **Overgang fra alenearbeid med arbeid fra a-å på kunden til teamarbeid** for å redusere sårbarhet ved fravær og legge til rette for en jevnere fordeling av arbeidsbelastningen.
- **Implementering av eget e-læringssystem** som sikrer lik opplæring i rutiner og nødvendig system- og fagkompetanse på tvers av organisasjonen.
- **Styrket fokus på arbeidsbelastning og opplæring**, blant annet gjennom strukturerte onboarding-prosesser og mål- og utviklingssamtaler.
- **Innføring av ny planleggingsmetodikk** for bedre styring og fordeling av arbeidsmengde i årsoppgjørperioden.
- **Tettere HR-oppfølging** ved ansettelse og oppstart av nye medarbeidere.
- **Risikokartlegging** av både fysiske og psykososiale faktorer i arbeidsmiljøet.
- **Kvartalsvise pulsundersøkelser** for å måle trivsel, engasjement og identifisere forbedringsområder.

Gjennom disse tiltakene har vi jobbet målrettet for å fremme et inkluderende, trygt og utviklende arbeidsmiljø for alle medarbeidere.

5.1 Vår jobb med å kartlegge risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling

I det følgende presenteres vår struktur for å kartlegge risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling og iverksetting av tiltak.

Arbeidet med mangfold og likestilling ledes av AMU, HR og ledergruppen. AMU- og ledermøter er de viktigste foraene for dette arbeidet, samt innslag i digitale møter med alle medarbeidere i organisasjonen.

Undersøkelser og kartlegging for å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindere

- HR gjennomfører årlig en arbeidsmiljøundersøkelse i organisasjonen, årets undersøkelse hadde en svarprosent på 68 %. Undersøkelsen har som formål å avdekke forhold knyttet til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, mangfold og likestilling.
- HR undersøker ufrivillig deltid gjennom egen spørreundersøkelse
- Hvert kvartal gjennomføres det anonyme pulsundersøkelser, her har medarbeidere mulighet til å gi tilbakemelding om forhold på sin arbeidsplass.

- Medarbeidere har fått opplæring i bruk av vår anonyme varslingskanal hvor det oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold, deriblant diskriminering, mobbing og trakassering, men også forhold som for høy arbeidsbelastning og andre forhold relatert til arbeidsmiljø.

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

Arbeidet er beskrevet gjennom alle diskrimineringsgrunnlagene og innenfor de ulike personalområdene: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering.

5.1.1 Rekruttering

I 2024 bestod våre nyansettelser av 32 % menn og 68 % kvinner. Våre rekrutteringsprosesser følger definerte maler og strukturerte fremgangsmåter, slik at kandidatene blir vurdert opp mot objektive og tydelige kravspesifikasjoner for den aktuelle stillingen.

Størstedelen av våre nyansettelser er regnskapsførere. På grunn av krav om statsautoriserte regnskapsførere på våre kundeoppdrag, prioriterer vi kandidater med utdanningsbakgrunn som kvalifiserer for autorisasjon som regnskapsførere. Vi ser en økende andel søkere med utenlandsk bakgrunn, og mange av disse har økonomiutdanning fra sitt hjemland. Likevel opplever vi at slike utdanninger ikke alltid tilsvarer kravene innen regnskapsprofilering som er nødvendige for autorisasjon i Norge. I slike tilfeller legger vi vekt på god og tydelig kommunikasjon med kandidatene, og informerer om hvilke tilleggsstudier eller kvalifikasjoner som kreves for å bli aktuell for ansettelse hos oss.

For å kunne utføre kundeoppdrag på en tilfredsstillende måte, stilles det krav til at medarbeidere behersker norsk eller et annet skandinavisk språk, både muntlig og skriftlig. Dette er per i dag en nødvendig forutsetning for effektiv oppdragsutførelse

5.1.2 Lønn- og arbeidsvilkår

Det er marginale lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i vår organisasjon. Der det er forskjeller er dette begrunnet i ansiennitet og ansvarsområder. Lønnsjusteringer skjer lokalt og individuelt ved bruk av objektive kriterier knyttet til kompetanse, ansiennitet, ansvarsområder, sertifiseringer og prestasjon. Lik lønn for likt arbeid skal praktiseres så langt som mulig basert på disse kriteriene. For hvert stillingsnivå er det satt et tilhørende lønsspenn.

Ved lønnsjusteringer legges det vekt på å avdekke eventuelle likelønnsforskjeller. Alle våre medarbeidere skal ha lik mulighet til lønsmessig utvikling, også ved foreldrepermisjoner.

5.1.3 Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Alle våre stillinger lyses ut internt og eksternt med tydelige kravspesifikasjoner.

Vi er en kompetansebedrift og vår forretningsmodell er basert på at våre medarbeidere kontinuerlig utvikler egen kompetanse. I mål- og utviklingssamtaler har leder og medarbeider dialog rundt personlige fag- og utviklingsplaner. Den enkeltes mulighet for faglig og personlig utvikling skal være uavhengig av kjønn, alder, utdanning, bakgrunn og opprinnelse.

Våre ledere gis opplæring og trening i presise tilbakemeldinger og tett lederskap for å bygge de nødvendige rammer for psykologisk trygghet med tydelige forventninger, støtte og et lærende og utviklingsorientert arbeidsmiljø.

5.1.4 Tilrettelegging

Medarbeidere med spesielle behov skal kunne be om hjelpemidler og tilpasning gjennom nærmeste leder. Dette er godt opplyst om gjennom eget e-lærings kurs som er obligatorisk for alle medarbeidere, og i vår personalhåndbok.

Vi ønsker å til rette for at flest mulig skal kunne stå i jobb lengst mulig, og utvidet i 2024 aldersgrensen for vår behandlingsforsikring fra 67 år til 72 år.

5.1.5 Mulighet for å kombinere jobb og familieliv

Mange søker seg til vår bransje grunnet arbeidstider som er svært forenelig med et familieliv. Bransjen preges likevel av høy arbeidsbelastning i årsoppgjørperioden. Vi er opptatt av at medarbeidere skal si ifra dersom arbeidsbelastningen blir for høy, slik at arbeidsgiver kan iverksette tiltak. Opplevd arbeidsbelastning er tema i mål- og utviklingssamtaler.

Det ble i 2024 satt i gang et nytt prosjekt for å styrke arbeidsmiljøet i årsoppgjørperioden gjennom økt bruk av styringsverktøy for planlegging, gjennomføring og overvåking av arbeidsbelastning per medarbeider. Formålet er å spre arbeidsbelastningen over tid og på flere for å redusere arbeidsbelastningen og bedre arbeidsmiljøet i selve årsoppgjørperioden. Dette arbeidet tror vi vil øke mulighet for å kombinere jobb og familieliv.

5.2 Årsaker til identifiserte risikoer og iverksetting av tiltak og mål

Risikokartleggingen viser ingen vesentlige risikoer for diskriminering. Samtidig anerkjenner vi at enkelte krav – særlig knyttet til rekruttering og da spesielt formell utdanning og språklige ferdigheter – kan oppleves som ekskluderende for enkelte kandidater. Dette gjelder særlig søkere med utenlandsk bakgrunn, som ofte har økonomisk utdanning fra hjemlandet, men som ikke fullt ut tilfredsstiller kravene for autorisasjon i Norge. Tilsvarende gjelder kravet om at ansatte må kunne kommunisere godt på norsk eller et annet skandinavisk språk, både muntlig og skriftlig, da dette fortsatt er avgjørende for effektiv oppdragsutførelse.

Disse kravene representerer potensielle risikoområder når det gjelder opplevelse av diskriminering, og det er derfor viktig at både HR og ledere har særskilt fokus på å sikre tydelig, respektfull og inkluderende kommunikasjon i rekrutteringsprosesser. Der kandidater ikke oppfyller kravene, etterstreber vi å gi konkret informasjon om hva som skal til for å kvalifisere seg for fremtidige stillinger hos oss.

Våre konkrete mål for 2025

1. Vi vil fortsette å benytte medarbeider- og arbeidsmiljøundersøkelser og behovsanalyser som grunnlag for å utvikle og justere våre organisatoriske rutiner og strukturer. Dette inkluderer videreutvikling av lederutviklingsprogram, opplæringsløp for medarbeidere og målrettede informasjonskampanjer.
2. Det igangsettes et prosjekt for å vurdere implementering av digitale verktøy som kan støtte medarbeidere med annet morsmål enn norsk, med mål om å styrke skriftlig kommunikasjon med kunder.
3. Arbeidet med mangfold, inkludering og nulltoleranse for mobbing og trakassering videreføres med jevnlig informasjonskampanjer og aktiviteter som fremmer en trygg, inkluderende og respektfull arbeidskultur.
4. Vi skal øke andelen digitale opplæringsmoduler i vår interne kursportal. Fokus vil være på våre rutiner og arbeidsprosesser, med mål om å styrke medarbeidernes trygghet og kvalitet i oppdragsutførelsen – i en bransje preget av høye krav til faglig presisjon og kontroll.

Det er i samråd med AMU opprettet et års hjul for systematisk arbeidet mot diskriminering og for likestilling hvor fokus og informasjonsdeling vil gis særlig plass og hvor alle diskrimineringsgrunnlag vil inngå for holdningsskapende arbeid i organisasjonen.

I Saga Regnskap & Rådgivning er vi opptatt av å ansette den best kvalifiserte kandidaten utfra stillingens kravspesifikasjon, uavhengig av kjønn. Vi har derfor ikke satt oss noe konkret mål for å øke andel menn.

5.3 Evaluering av vårt arbeid til nå

Saga Regnskap & Rådgivning AS opererer i en bransje med betydelig kjønnsforskjell. Til tross for at kvinner utgjør flertallet i regnskapsbransjen, viser undersøkelser fra bransjeorganisasjonen Regnskap Norge at lederposisjoner i stor grad innehas av menn. Vi er derfor stolte over resultatene fra vår lønnskartlegging, som viser marginale lønnsforskjeller mellom kjønnene. I tillegg har vi styrket kjønnsbalansen i vår ledergruppe, hvor kvinneandelen har økt fra 45 % i 2023 til 62 % i 2024.

Også blant medarbeidere ser vi en positiv utvikling. Andelen menn i denne stillingsgruppen har økt med 8 prosentpoeng – fra 16 % til 24 % – i løpet av det siste året.

Videre har vi i 2024 økt andelen ansatte med minoritetsbakgrunn. I tiden fremover vil vi ha et særlig fokus på å støtte medarbeidere som ikke har norsk som morsmål, ettersom kundekommunikasjonen vår i all hovedsak foregår på norsk. Dette arbeidet igangsettes som et prosjekt i 2025, og vil blant annet innebære tilgang til verktøy og hjelpemidler som kan styrke skriftlig profesjonell kommunikasjon.

Vi vil også videreføre informasjonskampanjer med mål om å fremme et inkluderende arbeidsmiljø der alle medarbeidere føler seg sett, hørt og ivaretatt. Våre ledere og medarbeidere får opplæring i hvordan de skal håndtere hverdagssituasjoner som kan oppleves som mobbing, trakassering eller diskriminering. Arbeidet med å innhente data for faktisk opplevd mangfold og inkludering fortsetter. Innsikten benyttes som behovsanalyse for videre arbeid

Oppsummert gjør vi en aktiv innsats for å sikre at alle ansatte – uavhengig av kjønn, bakgrunn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk – skal trives og ha mulighet til å lykkes hos oss.

Samtidig erkjenner vi at dette arbeidet fortsatt er i en tidlig fase. Med et samfunn preget av økende mangfold ser vi det som vår oppgave å videreutvikle både organisasjonen og arbeidsmiljøet, slik at vi i enda større grad legger til rette for at flere – med ulike bakgrunner og perspektiver – kan bygge karriere hos oss.