

MANGFOLDS- OG LIKESTILLINGSRAPPORT

Aktivitets- og redegjørelsesplikten i Admento AS

2024



ADMENTO

INNHOOLD

DEL 1. Tilstand for likestilling

01. Stillingsnivåer.....	4	05. Rekruttering og turnover.....	9
02. Alderssammensetning.....	5	06. Sykefravær.....	10
03. Kjønnsbalanse i Admento...	6	07. Lønnskartlegging.....	11
04. Deltid, midl. stillinger og foreldrepermisjon.....	8		

DEL 2. Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

08. Hva gjør vi allerede?.....	14	11. Aktiviteter i 2024.....	18
09. Struktur og forankring.....	15	12. Videre arbeid.....	21
10. Risiko for diskriminering og hindre for likestilling.....	16	13. Handlingsplan.....	22

Denne rapporten omhandler Admento AS. Øvrige selskaper i konsernet er ikke inkludert.
I desember 2024 hadde selskapet 134 medarbeidere fordelt på 17 lokasjoner.
Rapporten er bygger på interne undersøkelser, risikokartlegging, og tilgjengelige data.

DEL 1.

TILSTAND FOR LIKESTILLING

I Admento arbeider vi aktivt med å sikre likestilling og hindre diskriminering. For oss er det avgjørende for å skape et bærekraftig, innovativt og attraktivt arbeidsmiljø.

Som et overordnet mål ønsker vi å representere mangfoldet i samfunnet, men vi er ikke der helt enda. Hos oss skal alle ansatte oppleve tilhørighet, like muligheter og rettferdig behandling – uavhengig av kjønn, alder, funksjonsevne, legning, religion, livssyn og annet.

Denne rapporten gir en helhetlig oversikt over vårt arbeid med mangfold og likestilling, og hvordan vi håndterer eventuell risiko for diskriminering. Den belyser dagens situasjon, identifiserer utfordringer og presenterer konkrete tiltak for videre arbeid. Målet er å evaluere praksis, måle fremgang og sikre at vi skaper en enda mer inkluderende og god arbeidsplass for alle.



Begrepsavklaring

Mangfold handler om forskjeller mellom mennesker, og inkluderer både synlige og usynlige egenskaper som kjønn, alder, etnisitet, språk, religion, seksuell orientering, funksjonsevne, utdanning, bakgrunn, erfaringer, personlighet, livssyn og kulturell bakgrunn. Et mangfoldig arbeidsmiljø rommer og anerkjenner mennesker med ulike perspektiver og livserfaringer.

Likestilling handler om å sikre at alle har like muligheter og rettigheter uavhengig av forskjeller og ulikheter som kjønn, alder, funksjonsevne, seksuell orientering, etnisitet, livssyn eller andre individuelle kjennetegn.

Inkludering handler om å skape et miljø der alle føler seg velkomne, respekterte, verdsatte og har like muligheter til å delta og bidra - uavhengig av bakgrunn eller individuelle forskjeller.

01 Stillingsnivåer

Gjennom arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten er alle interne stillinger kartlagt med mål om å identifisere hvilke som er av lik verdi. Inndelingen er gjort på bakgrunn av en helhetsvurdering hvor følgende objektive krav er vektlagt:

- *nødvendig kompetanse*
- *ansvarsnivå*
- *arbeidsforhold og anstrengelse*
- *kompleksitet*

Vurderingen har gitt oss et godt bilde på hva likt arbeid av lik verdi er i selskapet, slik at vi har kunnet foreta en god og rettferdig lønnskartegging. HR har stått for utførelsen av selve kartleggingen og utarbeidelsen av stillingskategoriene med involvering av de tillitsvalgte.

Arbeidet førte til utarbeidelse av følgende stillingskategorier:

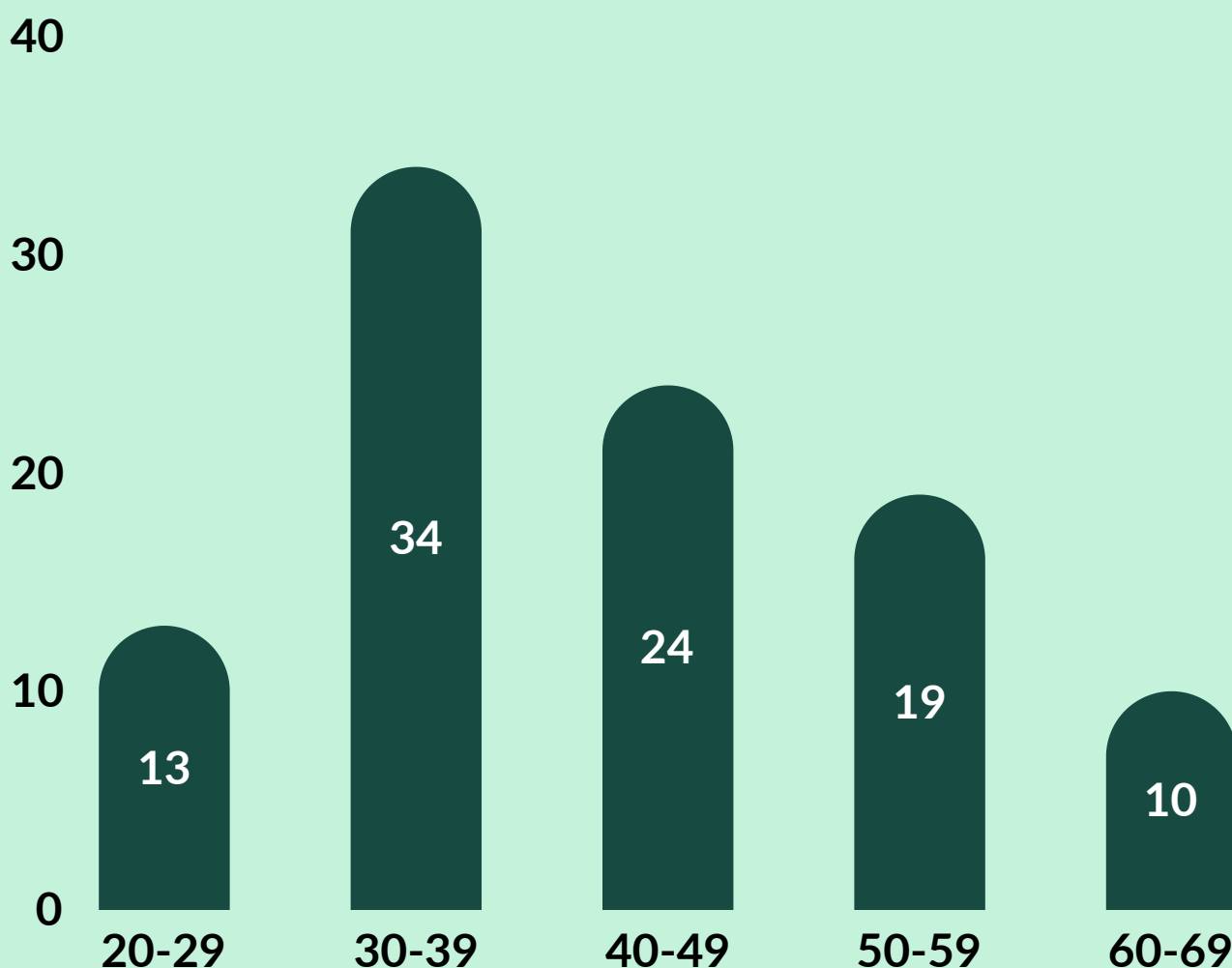
Stillingsnivå	Definisjon
Nivå 1	Øverste ledergruppe
Nivå 2	Avdelingsledere og fagledere
Nivå 3	Seniorrådgivere med og uten oppdragsansvar
Nivå 4	Konsulenter med oppdragsansvar og rådgivere
Nivå 5	Seniorkonsulenter
Nivå 6	Konsulenter

02 Alderssammensetning

En variert alderssammensetning i arbeidsstokken kan bidra til et økt mangfold av perspektiver og erfaringer, økt innovasjon og bedre beslutningsprosesser. Admento har vel etablert livsfasepolitikk som inkluderer gode ordninger tilpasset den enkeltes livsfase med formål å bidra til en god balanse mellom jobb og fritid.

Størsteparten av selskapets ansatte befinner seg i alderen 30-39 år og den nest største gruppen ansatte er de i aldersgruppen 40-49 år. Aldersgruppen 60-69 år er den med færrest ansatte i. Admento har ingen ansatte som er under 20 år eller over 69 år.

Alderssammensetning (%):



03 Kjønnsbalanse

Gjennom arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten har Admento gjennomført en kartlegging av bedriftens kjønnsbalanse. Formålet med å vise kjønnsbalanse på ulike stillingsnivåer er å vise om organisasjonen har strukturelle utfordringer som medfører kjønnsubalanse på de ulike områdene som kartlegges. Fordeling av kjønn totalt i virksomheten, men også fordelingen av kjønn i de ulike stillingsgruppene er kartlagt og vises i oversikten under. Videre har vi kartlagt kjønnsbalanse blant midlertidige ansatte og i deltidsstillinger, samt uttak av foreldrepermisjon.

Vi har også kartlagt kjønnsforskjeller i rekruttering, turnover og sykefravær for å kunne se om det er noen vi bør være ekstra oppmerksom på.

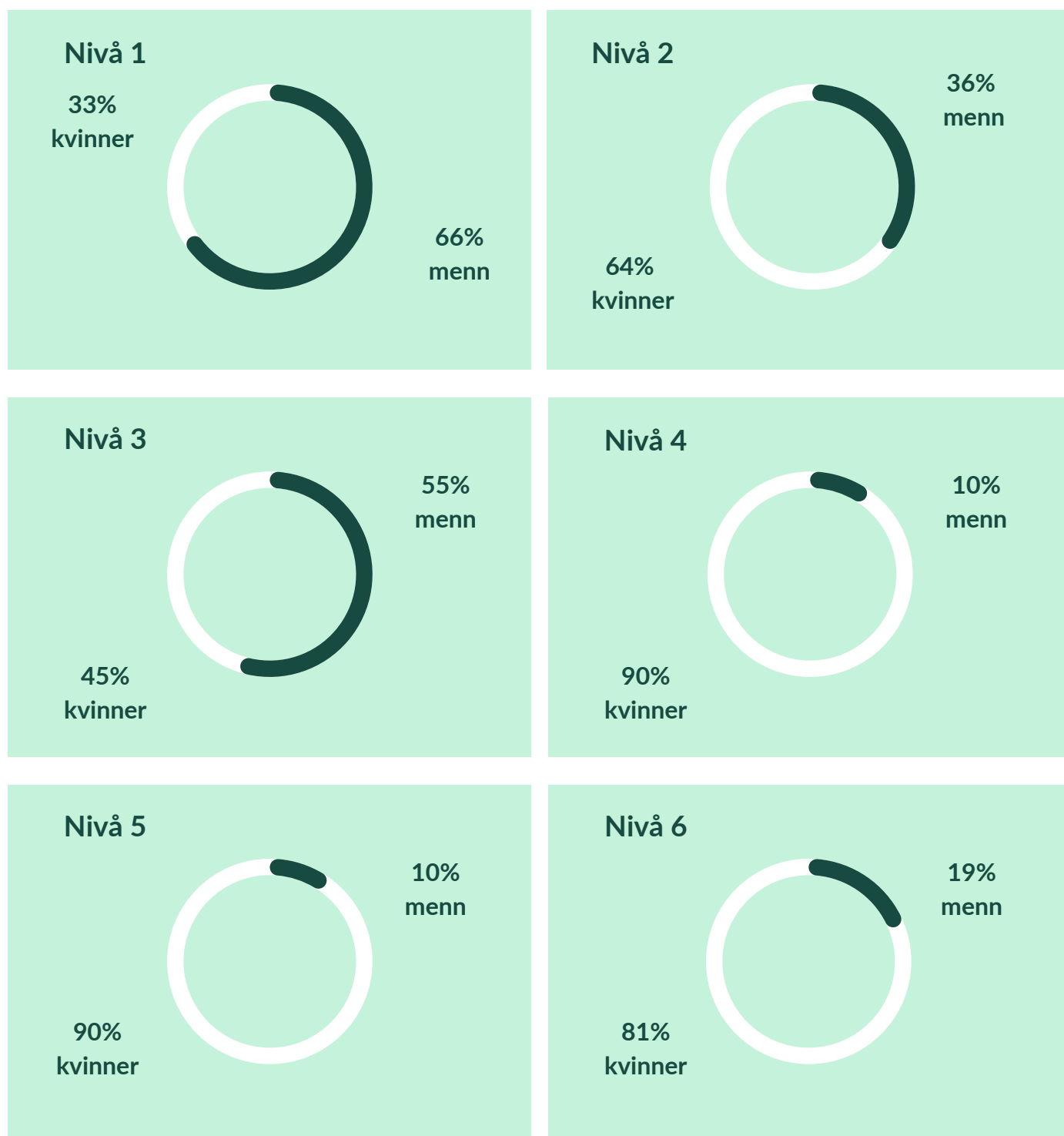
Overordnet kjønnsbalanse (%):



Det er en overvekt av kvinner i Admento. Av 134 ansatte per 31.12.2024 var 104 kvinner og 30 menn, noe som gir en prosentvis fordeling på 78% kvinner og 22% menn. Sammenlignet med 2023 har kjønnsfordelingen holdt seg stabil.

Størsteparten av vår ansatte er regnskapsførere, et kvinneorientert yrke. Selskapets totale kjønnsbalanse gjenspeiler bransjen vi er en del av, hvor tall fra bransjeorganisasjonen Regnskap Norge viser at 2/3 av alle regnskapsførere i Norge er kvinner. Vi arbeider aktivt med å øke den mannlige andelen av ansatte i selskapet, men dette har vist seg utfordrende da også størsteparten av søkere på utlyste stillinger er kvinner.

Kjønnsbalansen i stillingsnivå 1 som består av øverste ledergruppe har ikke endret seg siden 2023, og består fremdeles av 33% kvinner og 66% menn. Stillingsnivå 2, bestående av avdelingsledere og fagledere har en overvekt av kvinner med en fordeling på 64% kvinner og 36% menn. Fordelingen av kjønn på stillingsnivå 2 representerer overvekten av kvinner i konserten, fremfor en skjev mulighet for økt ansvar internt. Kjønnsfordeling på de ulike stillingsnivåene vises i oversikten under.



04 Deltid, midlertidige stillinger og foreldrepermisjon

Admento prioriterer å ha fast ansatte medarbeidere. Graden av deltidsstillinger og midlertidige ansettelser er lite utstrakt i virksomheten, og er i hovedsak drevet av den enkeltes ønske og/eller behov. Vi har fokus på tilrettelegging etter ansattes behov når det kommer til tilpasninger av arbeidstid og arbeidsforhold basert på deres livssituasjon.

Midlertidige ansatte

I 2024 hadde vi totalt 4 ansatte i midlertidige stillinger i ulike stillingsprosjenter fra 40% til 80%. Av disse var 3 kvinner og 1 mann. Antallet midlertidig ansatte har økt sammenlignet med 2023, noe som er et resultat av at vi blant annet har ansatte i arbeidstiltak gjennom NAV.

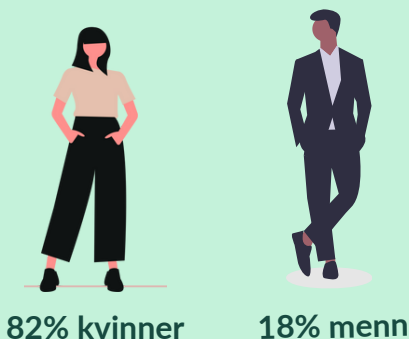
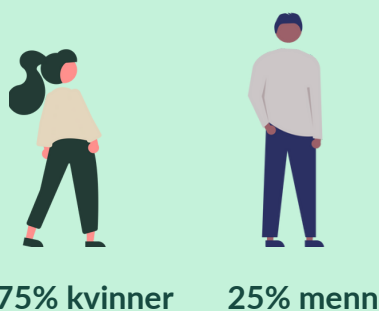
Ansatte i ulønnet internship er ikke en del av denne oversikten.

Bruk av deltidsansatte

I 2024 hadde bedriften totalt 20 ansatte i deltidsstillinger, mens dette tallet var på 17 i 2023. Deltidsansatte besto av 17 kvinner og 3 menn. Admento benytter seg ikke av ufrivillig deltid, og alle i deltidsstillinger har valgt dette selv, ofte i kombinasjon med studier eller av andre personlige årsaker.

Foreldrepermisjon

Kvinner tar ut litt i overkant av 23,7 uker foreldrepermisjon i gjennomsnitt. I 2024 var det ingen menn som tok ut foreldrepermisjon i bedriften. Dette gjenspeiler ikke den totale permisjonen per ansatt som er tatt ut på grunn av permisjoner i årsskiftet 2023/2024 og 2024/2025. Admento har nedtegnet en livsfaseorientert personalpolitikk som har som hensikt å muliggjøre tilrettelegging på arbeidsplassen uavhengig av hva årsaken er. I tillegg forskutterer bedriften permisjonspenger, noe som sikrer at den ansatte opprettholder fullt feriepengegrunnlag gjennom hele permisjonen.

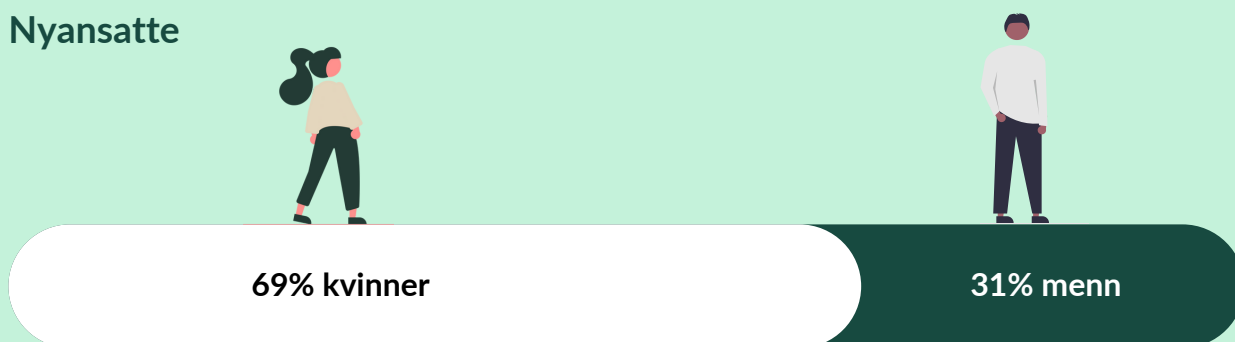


05 Rekruttering og turnover

2024 utlyste vi 37 stillinger på tvers av alle avdelinger og virksomhetsområder. På disse stillingene fikk vi 672 søkere og av disse var 57% kvinner, 41 % menn og 2% identifiserte seg som annet.

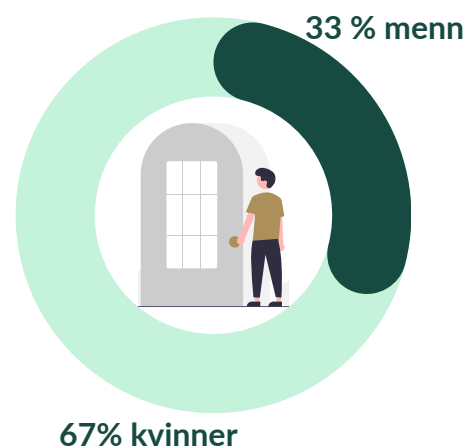
Gjennom året ansatte vi 29 nye medarbeidere i selskapet. Av disse var 20 kvinner og 9 menn. Prosentandelen for kvinnelige nyansatte er lik i 2024 som i 2023. Størstedelen av bedriftens søkermasse er fremdeles kvinner, og det vil være et fortsatt mål å kunne tiltrekke seg flere mannlige søkere for å kunne øke andelen mannlige ansatte i selskapet.

Nyansatte



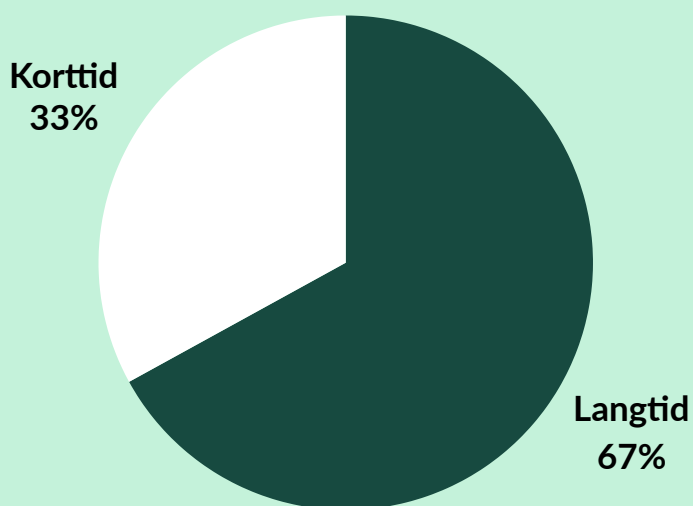
Turnover

Turnover er omsetningen på ansatte i virksomheten, og vi har valgt å kun hensynta tall på ekstern turnover hvor den ansatte har sagt opp stillingen sin selv. I 2024 var total turnover for bedriften på 21,8%, noe som er tilnærmet likt foregående år. Av de som sa opp var 2 av 3 kvinner og resten menn. Gjennomsnittsalderen på de som sluttet i Admento var 41 år. Tallet på turnover er høyere enn det vi ønsker og vil intensivere arbeidet med problemstillingen i kommende år. Vi gjennomfører sluttsamtaler med alle ansatte for å kartlegge årsaker til at ansatte sier opp. En identifisert årsak er høy konkurranse om regnskapsførere i arbeidsmarkedet, og disse utgjør vår største ansattgruppe.



06 Sykefravær

Fordeling sykefravær:

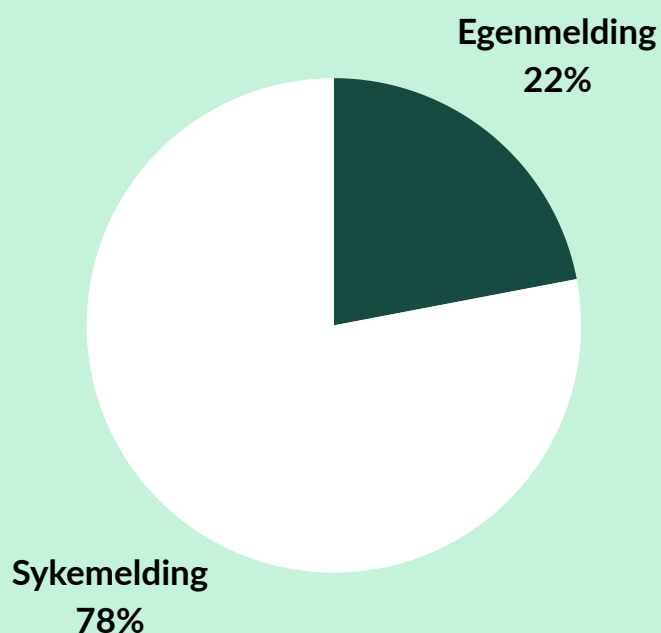


Samlet sykefravær for 2024: 6,3 %

Admento prioriterer et sunt og inkluderende arbeidsmiljø som legger til rette for trivsel, utvikling og produktivitet. Å overvåke sykefraværstatistikk er en viktig del av arbeidet for å identifisere trender og iverksette nødvendige tiltak. Vi har innført sykefraværsoppfølging i vårt HRM-system som gjør det enklere for ledere å følge opp sine ansattes sykefravær i tråd med beste praksis. Vi strekker oss langt i å tilrettelegge arbeidsplassen for alle som har behov for det som følge av helse- eller privatsituasjon.

Samler sykefravær for perioden utgjorde 6,3%. Langtidsfravær utgjør hele 2/3 av sykefraværet i selskapet. Av det totale sykefraværet utgjorde egenmeldt fravær 22% og legemeldt fravær 78%.

Type sykefravær:



Totalt har kvinner høyere sykefravær enn menn i Admento. Dette er derimot som forventet da bedriften har en stor overvekt av kvinnelige ansatte.

Det er flere kvinner enn menn som bruker omsorgsdager (71% av denne typen fravær). Likevel er gjennomsnittet høyere for menn: De tar i snitt ut 7 omsorgsdager per år, mens kvinner tar ut 4,3 omsorgsdager.

Sykefraværstatistikken viser at vi som arbeidsgiver må være oppmerksomme på langtidssykefraværet i bedriften.

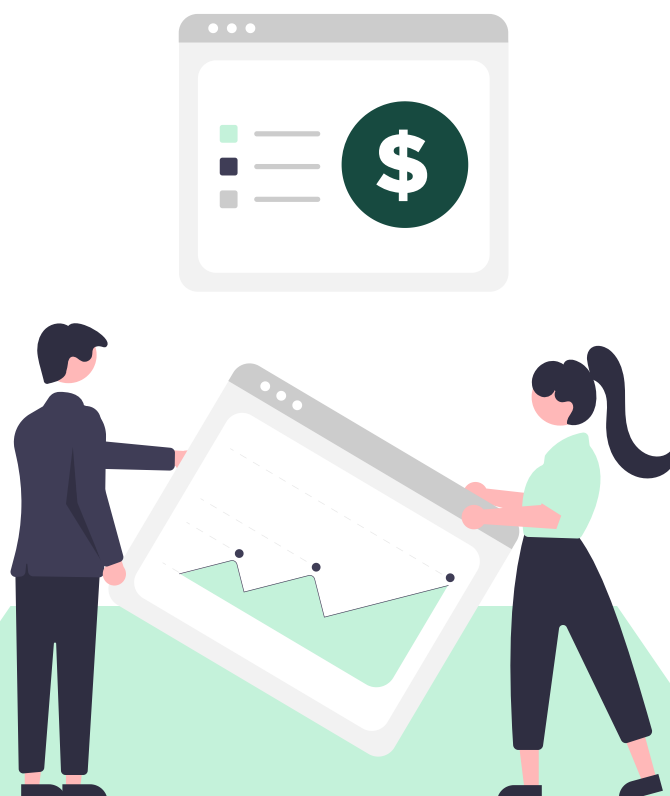
07 Lønnskartlegging

Likestilling i lønn er en sentral del av arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten. Formålet med lønnskartleggingen er å avdekke systematiske lønnsforskjeller, sikre likebehandling og overholde kravene i likestillings- og diskrimineringsloven.

Admento jobber for å sikre lik lønn for likt arbeid, uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, funksjonsevne eller andre forhold. Lønn fastsettes etter objektive kriterier som ansvarsområde, kompetanse og markedshensyn, og skal være rettferdig og likeverdig for alle ansatte. Selskapet har også som mål å følge lønnsutviklingen i samfunnet.

Lønnsutvikling i Admento baseres på erfaring og prestasjon, og vurderes i årlige lønnsjurteringen med utgangspunkt i fremforhandlet ramme og ansattes individuelle måloppnåelse. Alle ansatte har mål- og utviklingssamtaler med sin leder gjennom året for å sikre klarhet i forventninger og hva som skal til for å kvalifisere for høyere lønnsutvikling.

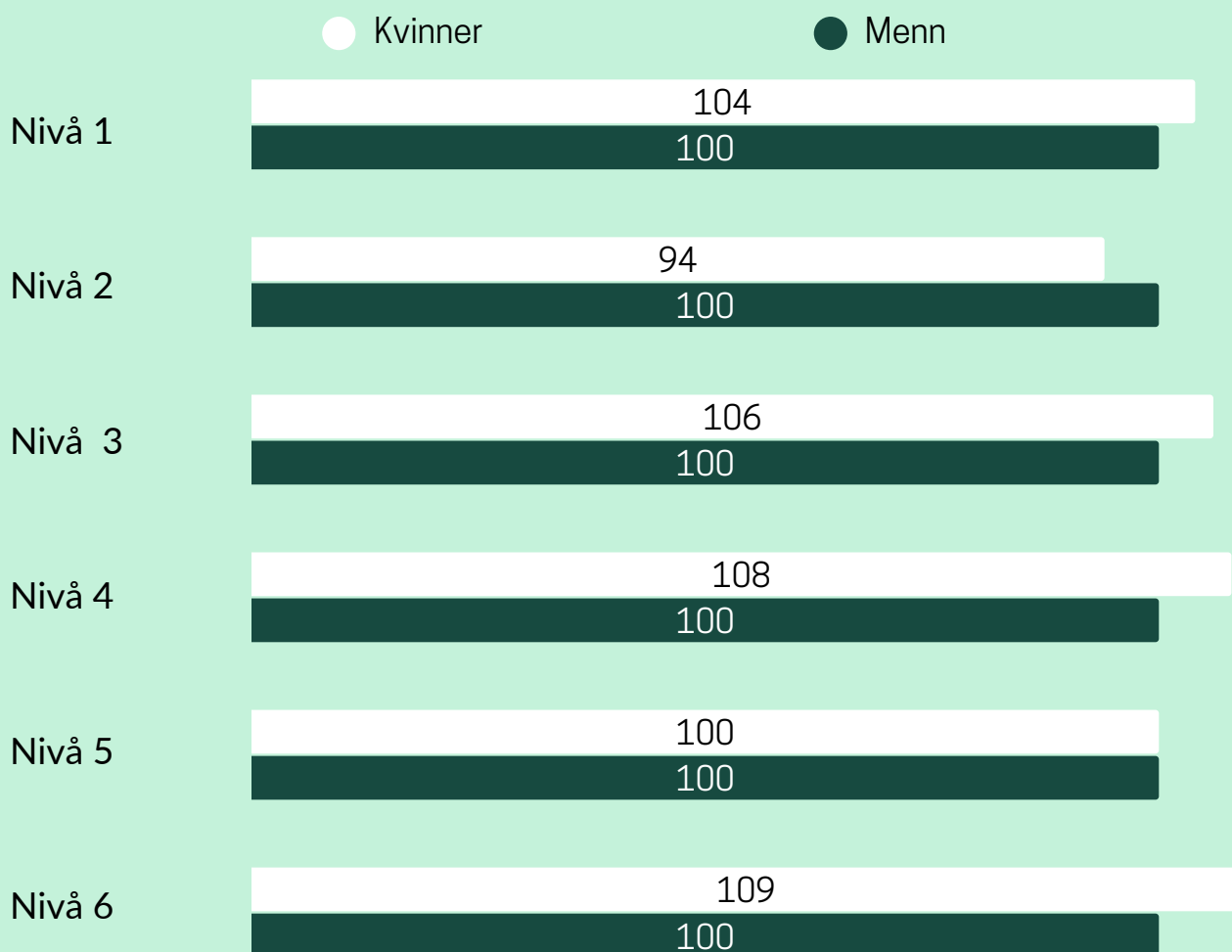
Lønnskartleggingen for 2024 er gjennomført totalt for selskapet, samt for de seks definerte stillingsnivåene vist tidligere i rapporten. Kartleggingen er basert på ansattes lønn og tilleggssytelser per 31.12.2024.



Lønnskartleggingens resultater vises i tabellen nedenfor oppgitt i kvinners prosentandel av menns lønn. Oversikten inkluderer tilleggssytelser som bare enkelte av bedriftens ansatte har. Tilleggssytelser som alle ansatte har krav på, er ikke tatt med i kartleggingen. Lønn for overtid og mertid er også en del av kartleggingen som synliggjøres i grafen nedenfor.

Kvinner lønn utgjør 88% av menns lønn totalt for bedriften, med variasjoner på tvers av de 6 stillingsnivåene. Sammenlignet med tidligere lønnskartlegging har forskjellen mellom kvinner og menns lønn i konsernet økt. Vi har analysert og undersøkt mulige årsaker til dette. En mulig årsak er oppkjøp av selskap¹² hvor ansatte har hatt høye lønninger som de har beholdt ved fusjon. Videre har vi en stor andel menn i lederstillinger og stillinger med mer ansvar, noe som trekker opp snittet i menns favør. Gruppen mannlige ansatte er såpass mye mindre enn gruppen kvinnelige ansatte i Admento, slik at menn med høyere lønn er utslagsgivende i stor grad for gruppens gjennomsnittslønn i bedriften. Denne forskjellen blir ikke like synlig når ansatte deles inn i de ulike stillingsnivåene.

På tross av overordnet statistikk viser oppdelt kartlegging at kvinner tjener bedre enn menn for alle stillingsnivå bortsett fra nivå 2. For nivå 2 tjener menn litt bedre enn kvinner. For de fleste av gruppene der det eksisterer lønnsforskjeller er dette som følge av ulik ansiennitet i bedriften.



DEL 2.

VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

Admento er i sterk vekst, og ønsker å være en arbeidsgiver som speiler samfunnet vi er en del av. Vi jobber aktivt for et inkluderende og mangfoldig arbeidsmiljø preget av likestilling, og ønsker å være en attraktiv arbeidsplass for alle. Mangfold og likestilling skal ikke bare være mål, men en naturlig del av vår kultur.

Vi erkjenner at vi ennå ikke er der vi vil være når det gjelder mangfold, men vi jobber målrettet for å komme dit. Våre verdier – **Aktiv**, **Ordentlig** og **Attraktiv** – støtter opp under dette arbeidet.

I tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten har vi et ansvar for å fremme likestilling og hindre diskriminering i alle deler av virksomheten. Dette innebærer både forebyggende og aktive tiltak for å sikre like rettigheter og muligheter for alle, uavhengig av bakgrunn.

I denne redegjørelsen viser vi hvordan vi systematisk jobber med likestilling og inkludering, hvilke tiltak som er iverksatt, hvordan vi identifiserer risiko for diskriminering, og hvordan vi arbeider for et trygt og inkluderende arbeidsmiljø. Målet er å være en trygg, inkluderende og rettferdig arbeidsplass for alle våre ansatte.





08 Hva gjør vi allerede?

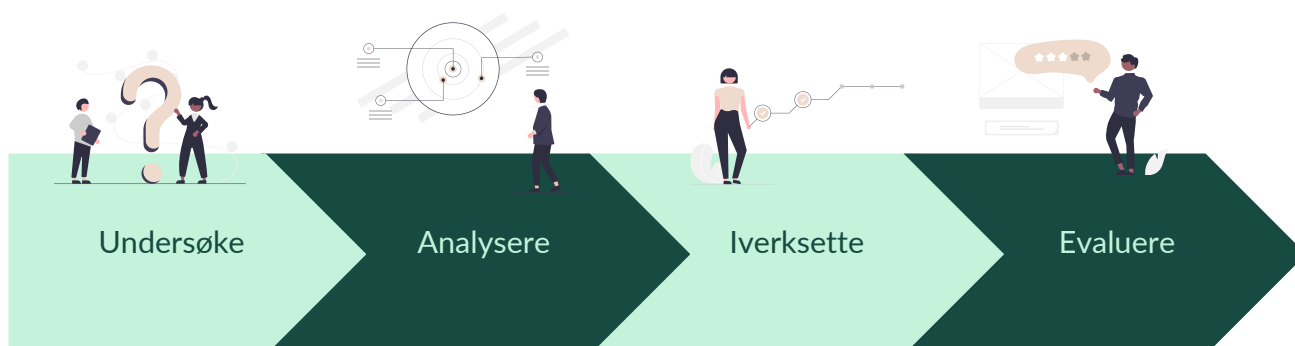
Vi har en rekke ordninger i bedriften som skal sikre likestilling og redusere risiko for diskriminering.

- Vi har fleksible arbeidstidsordninger og tilbyr muligheter for hjemmekontor ved behov for å sikre en god balanse mellom jobb og fritid.
- Vi tilbyr kompetanseutviklingsmuligheter, og videreutvikling internt i bedriften som er likt for alle ansatte, som muligheten til å bli statsautorisert regnskapsfører.
- Vi har tydelige rutiner og retningslinjer som er tilgjengelige for lønnsfastsettelse for å redusere risikoen for diskriminering i lønnsutvikling. Disse rutinene og retningslinjene blir kommunisert til alle ansatte gjennom medarbeidersamtaler og utviklingssamtaler, samt er tilgjengelig i vår personalhåndbok.
- Vi har nulltoleranse for mobbing og diskriminering og ansatte oppfordres på det sterkeste til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen gjennom tilgjengelig varslingsrutine i personalhåndbok.
- Vi har en objektiv rekrutteringsprosess bestående av seleksjonsverktøy og caseoppgaver. HR bistår i alle rekrutteringsprosesser for å sikre at alle slike prosesser og tilhørende er rettferdige for alle kandidater.
- Vi gir alle ansatte som ønsker det å få støtte til trening hver måned gjennom å dekke en månedlig fast sum til treningsmedlemskap.
- Årlig samling for alle ansatte i Admento med fokus på å bygge samarbeid på tvers av lokasjoner og tilby faglig oppdatering.
- Vi dekker kostnader og tilrettelegger med mulighet for fri i forbindelse med relevant videreutdanning og kurs
- Det gjennomføres sluttsamtaler med alle ansatte som sier opp sin stilling. Innsikten kartlegges for å sikre systematisk arbeid med å redusere turnover.

09 Strukturering og forankring

Selskapets arbeid med likestilling og diskriminering er systematisk forankret i virksomhetens retningslinjer. Arbeidet med å motvirke diskriminering og øke likestilling styres av blant annet bedriftens etiske retningslinjer som er nedfelt i personalhåndbok, lønnspolitikk, og rekrutteringsstrategi. Ansvar for likestillingsarbeidet er tydelig forankret i ledelsen, med dedikerte ressurser i HR-avdelingen som sikrer kontinuerlig oppfølging og implementering av tiltak.

I vårt arbeid med aktivitets- og likestillingsredegjørelsen har vi benyttet oss av 4-steps metodikken for å sikre en strukturert og systematisk tilnærming til arbeidet.



Involverte parter i likestillingsarbeidet i bedriften er AMU, ansatterepresentanter, HR og ledelsen. AMU-utvalget har møter 4 ganger i året. Møter med ansatterepresentanter gjennomføres også kvartalsvis, og ellers ved behov.

HR holder i utarbeidelsen av ARP-redegjørelsen og strukturerer arbeidet med å undersøke og kartlegge, analysere årsaker og utarbeide forslag til tiltak, samt vurdering av resultater. Ansatterepresentanter er involvert i utarbeidelse av stillingsgrupper og risikokartlegging som gir grunnlag for tiltak som utarbeides. Selve utøvelsen av tiltak skjer i samarbeid med relevante parter. Alle ansatte har et medvirkningsansvar for å bidra til et arbeidsmiljø kjennetegnet av inkludering og som etterlever våre verdier.

En viktig del av arbeidet med arbeidsmiljø og arbeidsforhold på jobb er pulsundersøkelser som gjennomføres månedlig i selskapet. Undersøkelsene gir innsikt i hvordan de ansatte har det på jobb i Admento og eventuelle forbedringsområder både på overordnet nivå, men også hvordan tilstanden er på de ulike avdelingene.

Vi har systemer som gir oversikt over sykefraværstatistikk og turnover, som også er viktige områder for å kartlegge eventuell risiko forbundet med likestilling og diskriminering. Dette følges opp jevnlig av både HR og AMU.

10 Risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Kartleggingen av risiko for diskriminering og hindre for likestilling i Admento viste at det eksisterer jevnt over liten risiko for diskriminering og hindre for likestilling i selskapet. Enkelte områder viser likevel rom for forbedring. Etter gjennomgangen av alle punkter i kartleggingen har vi besluttet å trekke ut noen punkter fra hver hovedkategori som vi skal se nærmere på i tiden fremover.



Rekruttering

Rekrutteringsprosessene i virksomheten fremstår i utgangspunktet som lavrisiko når det gjelder diskriminering og manglende inkludering. Samtidig peker funnene på at det kan oppstå skjevheter dersom én gruppe – for eksempel menn eller kvinner – dominerer søkerbunken over tid. En slik ubalanse kan føre til utilsiktet forskjellsbehandling og redusert mangfold i arbeidsmiljøet.

Et annet viktig funn er at selskapet ikke kommuniserer tydelig nok at den ønsker søkere fra ulike bakgrunner og erfaringer. Stillingsannonser inneholder i liten grad formuleringer som viser at mangfold og inkludering er prioriterte verdier. Dette kan virke ekskluderende for enkelte grupper, og gjøre at potensielle kandidater med minoritetsbakgrunn ikke søker. Det er også en risiko for at måten vi som arbeidsgiver ordlegger seg på i stillingsannonsen rundt kjerneverdien aktiv, kan virke avskrekkende eller ekskluderende for personer med funksjonsnedsettelse, noe som bør vurderes nærmere.



Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Det er ikke identifisert noen direkte risiko for diskriminering i forbindelse med forfremmelser eller tilgang til utviklingsmuligheter. Likevel viser interne undersøkelser at enkelte ansatte opplever at praksisen ikke alltid oppleves som rettferdig. Dette kan handle om manglende transparens i hvordan utviklingsmuligheter tildeles, og om det finnes ubevisste preferanser som slår ut i vurderinger om hvem som får ansvar, opprykk eller opplæring. Selv om dette ikke er dokumentert som systematiske forskjeller, er opplevelsen i seg selv viktig å ta på alvor.



Lønns- og arbeidsvilkår

Når det gjelder lønnsfastsettelse, er det avdekket risiko for forskjeller mellom kvinner og menn i enkelte stillingskategorier. Dette kan forklares med ulik ansiennitet og konsekvenser av tidligere oppkjøp og påfølgende fusjoner. Likevel bør dette følges opp nærmere for å sikre at forskjellene ikke skyldes utilsiktet skjevbehandling. For øvrige arbeidsvilkår er det lite som tyder på diskriminering eller manglende likestilling.



Tilrettelegging

Et sentralt funn er at det kan eksistere mangler knyttet til fysisk tilrettelegging for ansatte med funksjonsnedsettelse. Enkelte lokasjoner mangler grunnleggende universell utforming, som heis, trinnfrie innganger eller alternative arbeidsplasser i åpne kontorlandskap. Dette kan skape barrierer for personer med ulike behov og begrense deres muligheter for deltakelse på lik linje med andre. I tillegg er det påvist noe risiko knyttet til tilrettelegging av religiøs praksis. Det finnes for eksempel ikke alltid egne rom som kan benyttes til bønn, noe som kan gjøre det vanskelig for troende ansatte å utøve sin religion i arbeidstiden. Et tredje aspekt er mangelen på kjønnsnøytrale toalettfasiliteter, som kan oppleves som ekskluderende for ansatte som ikke identifiserer seg innenfor tradisjonelle kjønnsnormer.



Kombinasjon av arbeid og familieliv

Admento har generelt gode forutsetninger for å legge til rette for en sunn balanse mellom jobb og privatliv for sine ansatte, og risikoen vurderes som lav. Samtidig er det usikkerhet rundt hvorvidt alle avdelinger har en like tydelig og systematisk praksis for å gjennomføre tilretteleggingssamtaler, særlig i forbindelse med graviditet, småbarnsperioder eller andre livsfaser med omsorgsforpliktelser. I tillegg kan det oppstå utfordringer i perioder med ekstra høyt arbeidspress, som under årsoppgjør. I slike perioder kan fleksibilitet og hensyn til familieforpliktelser bli vanskeligere å ivareta.



Trakassering og kjønnsbasert vold

Kartleggingen viser at det er lav risiko for trakassering, seksuell trakassering eller kjønnsbasert vold i selskapet. Likevel ble det avdekket enkelte tidligere tilfeller gjennom anonym spørreundersøkelse. Selv om forekomsten ikke vurderes som høy, viser det at slike hendelser kan forekomme, og at det derfor er avgjørende med gode varslingsrutiner, tydelige retningslinjer og en kultur for å si ifra.



Andre områder

Selskapet har i 2024 vært i sterk vekst, og har gjennomført flere oppkjøp av bedrifter slik at antallet ansatte i bedriften har økt betraktelig det siste året. Dette kan medføre en risiko på flere av områdene ovenfor som vi ikke har fått kartlagt. Det ble ikke identifisert noen vesentlig risiko knyttet til arbeidsmiljø eller omgangstone. Det kan likevel eksistere bruk av diskriminerende språk eller sjargong uten at man er klar over det i deler av organisasjonen. Som et selskap i vekst, med avdelingskontorer både i by og bygd, kan dette forekomme. Gjennom mangfolds- og likestillingsundersøkelse ble det også avdekket en risiko for at ansatte ikke er kjent med bedriftens retningslinjer og rutiner for varslings og konflikthåndtering.

11 Aktiviteter i 2024

I 2024 har vi gjennomført en rekke aktiviteter som har sikret at vi har arbeidet systematisk med likestilling, mangfold og inkludering. Arbeidet er hovedsakelig knyttet til områdene rekruttering, arbeidsmiljø og kompetanseutvikling og er basert på kartleggingen i 2023.

Nye retningslinjer

I 2024 ble det utarbeidet og implementert nye retningslinjer og rutiner for konflikthåndtering og varsling, som skal bidra til et tryggere arbeidsmiljø og styrke selskapets arbeid med mangfold og likestilling. De nye retningslinjene ligger lett tilgjengelig for alle ansatte i personalhåndboken i HRM-systemet. Systemet inkluderer også en Whistleblower-funksjon, som gir ansatte mulighet til å varsle anonymt. På slutten av året startet vi også arbeidet med en revidering personalpolitikken i både lederhåndboken og personalhåndboken. Dette arbeidet vil fortsette inn i 2025 for å sikre at våre retningslinjer er i tråd med beste praksis og gjeldende lovverk.

Arbeidsmiljø

For å styrke oppfølgingen av arbeidsmiljøet og sikre kontinuerlig forbedring, ble det i 2024 innført månedlige pulsundersøkelser gjennom &frankly. Pulsundersøkelsene måler faktorene trivsel, ledelse, anerkjennelse, retning, stolthet, samarbeid og utvikling, som til sammen utgjør en engasjementsfaktor for bedriften. Disse gir en jevnlig statusoppdatering på arbeidsmiljøet for hele bedriften og hver enkelt avdeling. Det muliggjør rask identifikasjon av risikofaktorer og igangsettelse av tiltak ved behov.

Resultatene for Admento totalt og per avdeling er relativt høye noe som tyder på høy medarbeidertilfredshet og et godt arbeidsmiljø. Under vises gjennomsnittlig resultat på de ulike faktorene totalt for Admento gjennom 2024. Laveste score er 0 og høyeste er 100.

Engasjement	Retning	Samarbeid	Utvikling	Ledelse	Stolthet	Anerkjennelse	Trivsel
82	85	85	83	86	78	84	74



Rekruttering og Employer Branding

I 2024 implementerte vi en ny rekrutteringsstrategi for å sikre en mer objektiv og treffsikker seleksjonsprosess. Dette innebærer at ulike testverktøy benyttes før intervju for å sikre at kandidater vurderes på grunnlag av kompetanse og egnethet for å redusere subjektive feilvurderinger innledningsvis i prosessen.

Siste halvdel av 2024 igangsatte vi en mer målrettet innsats for å styrke Admentos employerbrand og synliggjøre Admento som en attraktiv arbeidsgiver ved økt fokus på bruk av sosiale medier og plattformer.

Videre har vi hatt særlig fokus på å rekruttere flere mannlige ansatte for å utjevne kjønnsfordelingen i bedriften. Selv om regnskapsbransjen generelt har en overvekt av kvinnelige ansatte, fortsetter vi arbeidet med å balansere kjønnsfordelingen i Admento.



Satsning på kompetanseutvikling

For å sikre at alle ansatte, uavhengig av avdeling og lokasjon, får lik tilgang til opplæring og utviklingsmuligheter, etablerte vi i 2024 AdmentoAkademiet – vår interne læringsplattform for kompetanseutvikling.

Tidligere har opplæring og faglig utvikling vært avhengig av leders kapasitet, noe som har ført til variasjoner i opplæringskvaliteten på tvers av lokasjoner. AdmentoAkademiet skal standardisere opplæringen og sikre en helhetlig utvikling for både nyansatte og erfarne medarbeidere. Alle ansatte skal gjennom akademiet få lik mulighet for kompetanseutvikling i selskapet.

Akademiet legger også til rette for økt samarbeid på tvers av lokasjoner, slik at vi kan utnytte kompetanse og ressurser på tvers av organisasjonen.

Strukturering av personaloppfølging i HRM-system

I 2024 tok vi i bruk flere moduler i vårt HRM-system, Simployer, for å styrke struktur og oversikt i personalarbeidet – både for HR og ledere med personalansvar. Medarbeidersamtaler, mål- og utviklingssamtaler og sluttsamtaler gjennomføres nå ved bruk av HRM-systemet, blant annet ved at det fastsettes frister for gjennomføring, samtalen dokumenteres i systemet og referat signeres i etterkant av samtalepartene. Dette bidrar til enhetlig praksis på tvers av lokasjoner og har bidratt til mer systematisk oppfølging av ansatte. Mot slutten av året startet vi arbeidet med å analysere sluttsamtaler for å identifisere årsaker til turnover og iverksette tiltak. I tillegg ble det innført en egen modul for sykefraværsoppfølging for å sikre at alle ansatte får god oppfølging av sin leder ved sykefravær.

Mangfolds- og likestillingsundersøkelse

Det er gjennomført en kartleggingsundersøkelse med tema likestilling, diskriminering og mangfold, for å undersøke ansattes opplevelse og oppfatning av selskapets arbeid med disse temaene. Undersøkelsen ga et viktig grunnlag for videre arbeid med å identifisere hindre for likestilling og risiko for diskriminering i 2025. Resultatene viste at ansatte i stor grad opplever Admento som en arbeidsplass som jobber aktivt for mangfold og rettferdighet, men også at det er områder for videre utvikling.

Overtidsarbeid

Det ble i 2024 et større fokus på å planlegge arbeidet i årsoppgjørperioden for å unngå unødvendig bruk av overtid, og sikre mer rettferdig fordeling av arbeid mellom ansatte. Dette var et resultat av at enkelte ansatte arbeidet mye overtid, mens andre ikke arbeidet overtid i det hele tatt. Vi ser at overtidsbruken har gått ned de siste årene og trenden fortsetter også i 2025.

12 Videre arbeid

Hva gjør vi videre?

Basert på de risikovurderingene og arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten i 2024 er det satt en rekke tiltak for 2025 som skal sikre systematisk arbeid for å fremme likestilling og redusere risiko for diskriminering fremover.



Øke bevisstgjøring

For å styrke arbeidet med likestilling og mangfold i bedriften skal vi fremover arbeide mer med bevisstgjøring av selskapets arbeid med dette, både hos ansatte, men også hos lederne. Dette innebærer å kommunisere igangsatte tiltak i større grad internt i bedriften. Vi har også som mål å øke synligheten av retningslinjer og rutiner for varsling og diskriminering. Eksisterende rutiner ligger allerede tilgjengelig i bedriftens HRM- system, men mangfolds- og likestillingsundersøkelsen viste at halvparten var usikre eller ikke viste om disse rutinene. Målet er å sikre at alle ansatte kjenner til gjeldende rutiner og at usikkerhet rundt dette reduseres. Vi skal tydeliggjøre Admentos arbeid med mangfold og likestilling internt, blant annet gjennom faste temaer i AMU-møter og inkludering av mangfoldsarbeid i opplæringen av nyansatte. Det er ønskelig at dette bidrar til økt bevissthet og forankring i organisasjonen.



Øke mangfoldet

Resultatene fra årets kartlegging viser at vi fremdeles har en stor overvekt av kvinnelige ansatte i selskapet, noe som også er representativt for regnskapsførere generelt i følge tall fra Regnskap Norge. Vi viderefører arbeidet med å forbedre kjønnsfordelingen i bedriften. En stor del av våre søkere er kvinner. For å øke andelen mannlige kandidater skal vi i arbeidet med employer branding, øke synligheten av både mannlige og kvinnelige ansatte i ekstern kommunikasjon, og på sosiale medier.

Videre skal vi oppdatere og utbedre stillingsannonseens språk og utforming slik at de synliggjør i større grad at vi ønsker en mangfoldig arbeidsplass og oppfordre søkere med annen bakgrunn til å søke. Vi skal fortsette arbeidet med å utøve og evaluere den nye rekrutteringsstrategien for å se om den har ønsket effekt.



Fortsette satsningen på kompetanseutvikling

Et mål for perioden fremover er å sikre at alle nyansatte og ansatte får samme muligheter for onboarding og videre læring og utvikling. Dette skal vi gjøre gjennom å fortsette arbeidet med AdmentoAkademiet og utvikle denne til å ivareta alle ansatte. Det eksisterer et behov for tydeligere informasjon om utviklingsmuligheter internt. Et tiltak for kommende år er derfor å styrke kommunikasjonen om hvordan karriereutvikling foregår og har foregått i Admento. I denne sammenheng har vi tro på at videreutviklingen av akademiet blir viktig, da det skal bidra til at alle ansatte får samme opplæring og utviklingsmuligheter uavhengig av hvor man jobber.



Kartlegge kontorlokaler

Kartleggingen viste at enkelte kontorlokaler ikke er tilpasset ansatte med funksjonsnedsettelse som f. eks tilgang på heis. Et tiltak i det videre arbeidet er å identifisere barrierer ved de ulike kontorlokasjonene for ansatte med funksjonsnedsettelse. På lokasjoner der det er mulig vil vi forbedre tilretteleggingsmuligheter.



Livsfasepolitikk som ivaretar alle livsfaser

Admento ønsker å opprettholde en livsfasepolitikk som ivaretar våre ansatte i alle livets faser, og ikke bare i svangerskap og småbarnsperiode. Dette er noe vi anser som viktig for å sikre en god balanse mellom hjem og fritid, beholde ansatte i selskapet over tid, men også for å forebygge sykefravær.



Helhetlig personaloppfølging med systemstøtte

Vi har et økt fokus på å styrke den helhetlige personaloppfølgingen gjennom bedre struktur og optimal bruk av vårt HRM-system. Målet er å sikre systematisk og individuell oppfølging av ansatte gjennom hele arbeidsforholdet, fra onboarding og utviklingssamtaler til eventuelle sluttsamtaler. Dette skal bidra til økt trivsel, styrket tilhørighet og langsiktig engasjement. Arbeidet er igangsatt og videreføres i 2025. En naturlig gevinst av dette arbeidet vil kunne være redusert turnover over tid.

13 Handlingsplan

Det er utarbeidet en handlingsplan basert på risikokartleggingen og tiltak. Denne har som hensikt å systematisere arbeidet fremover og tydeliggjøre ansvarsområder for å sikre gjennomføring.

Mål	Tiltak	Ansvarlig	Frist
Øke kjennskap til rutiner for varsling og diskriminering	Kommunisere til ansatte om eksisterende rutiner i interne kanaler (Teams og allmøter).	HR	Q3 2025
Strukturere arbeidet med mangfold og likestilling	Inkludere mangfold og likestilling som fast tema på AMU sin årsplan	HR/AMU	Q2 2025
Øke andelen søkere med ulik bakgrunn	Revidere språk i stillingsannonser med inkluderende språk og gjennom stillingsannonser synliggjøre at vi ønsker mangfold, og ansatte med ulik bakgrunn og erfaring.	Marked og HR	Pågående, med økt fokus Q2-Q3, 2025
Sikre like muligheter for læring og utvikling	- Videreutvikle AdmentoAkademiet med kurstilbud og opplæringsløp til alle ansatte. - Tydeliggjøre karrieremulighetene i bedriften	HR	Pågående
Bedre tilrettelegging for ansatte med funksjonsnedsettelse	Kartlegge barrierer ved kontorlokasjoner og gjennomføre tilpasninger der det er mulig	HR og verneombud	Q3 2025
Ivareta ansatte i alle livsfaser	Undersøke og kartlegge anbefalinger for oppbygging av en helhetlig livsfasepolitikk	HR	Q3-Q4 2025
Økt synlighet av tiltak for mangfold og likestilling internt	- Lage en intern informasjonskampanje - Gjennomføre årlig mangfolds- og likestillingsundersøkelse	HR/Marked	Q3-Q4 2025
Redusere turnover på sikt	Fortsette arbeidet med helhetlig personaloppfølging i bedriftens HRM-system.	HR	Pågående



Admento AS

Org.nr. 989 176 013

Vestre Rosten 69, 7072 Heimdal

(+47) 405 55 400 / post@admento.no

www.admento.no