

ARP-rapport 2022



Innhold

Bakgrunn	2
Om Frelsesarmeen	2
Frelsesarmeens lønnspolitikk	3
Statistikk og kompleksitetsnivåer	3
Nivå 1 - Rutineoppgaver	3
Nivå 2 - Driftsoppgaver	3
Nivå 3 - Drifts og analytiske oppgaver	3
Nivå 4 – Drifts og utviklingsoppgaver	3
Nivå 5 – Analytiske oppgaver og Strategisk oppgaver på organisasjonsnivå	3
Spesielle stillinger	3
Datagrunnlag	3
Tabell 1 – populasjon og kjønnsfordeling innen ulike stillingsnivåer	3
Tabell 2 – Bruk av midlertidige ansatte	4
Tabell 3 – Bruk av midlertidige ansatte fordelt pr. kjønn	4
Tabell 4 - Lønnskartlegging per kjønn	4
Tabell 5 - Kjønnssandel i Frelsesarmeen	4
Deltid i Frelsesarmeen	5
Tabell 6 – Gjennomsnittlig stillingsprosjenter i Frelsesarmeen	5
Tabell 7 – Deltidsstillinger i Frelsesarmeen	5
Foreldrepermisjon per kjønn	6
Tabell 8 – foreldreuttak pr. kjønn i dager/uker	6
Offiserer i Frelsesarmeen	6
Tabell 9 – Likestillingsstatistikk årsverk og alder - offiserer	6
Likestillingstillingsarbeid i Frelsesarmeen	7
Frelsesarmeens mangfolds- og inkluderingsplakat	7
Det videre likestillingsarbeidet i perioden 2023 til 2024	8

Bakgrunn

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) er hjemlet i likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Alle arbeidsgivere har en lovbestemt plikt til å jobbe med likestilling og mot diskriminering, og dokumentere og redegjøre for arbeidet.

Rapport for 2022 inneholder lovens minstekrav og utvidet ARP-redegjørelse vil utarbeides i forbindelse med årsregnskapet for 2023.

Om Frelsesarmeen

Frelsesarmeen gir styrke for dagen – og håp for i morgen.

Vi er en kristen kirke, bevegelse og organisasjon som arbeider i over 130 land og har til sammen 300 enheter rundt i Norge.

Gjennom rause og inkluderende møteplasser bidrar vi til sosialt engasjement, tilhørighet og tro.

Dørene våre er åpne for alle barn, unge, voksne, familier og eldre. En sentral del av arbeidet er tjenester og tilbud for mennesker som lever i fattigdom, ensomhet eller rus, de som sitter i fengsel, er utsatt for omsorgssvikt eller er ofre for menneskehandel og de som er psykisk syke, arbeidsledige eller arbeidsinnvandrere. Frelsesarmeen har vært med å utvikle FNs bærekraftsmål og er en pådriver for å nå dem.

Menneskesyn

Frelsesarmeens menneskesynet kommer blant annet til uttrykk gjennom vår Verdibok. Der heter det blant annet:

Alle mennesker er like verdifulle, fordi menneskets verdi er gitt utenfra – av Gud.

Alle mennesker har mulighet til forandring, utvikling og vekst.

Den internasjonale Frelsesarmeen har også utgitt uttalelser om utvalgte etiske tema. I uttalelsen om nedsatt funksjonsevne, heter det blant annet:

Alle mennesker er skapt i Guds bilde og har samme iboende verdi. Derfor ser Frelsesarmeen forskjellighet som noe verdt å feire, og søker å behandle alle mennesker med verdighet og respekt.

Mange mennesker over hele verden opplever diskriminering på grunn av funksjonshemninger.

Diskrimineringen spenner fra stigma eller negative holdninger til dyp, innebygd og strukturell ekskludering. Frelsesarmeens respons er å gå ut over de nasjonale juridiske minimumskrav og å gjøre det mulig for personer med nedsatt funksjonsevne å være fullt inkludert og leve ut sitt fulle potensiale.

Uttalelsene er i sin helhet tilgjengelige fra www.frelsesarmeen.no/etiskrad

Frelsesarmeens lønnspolitikk

Lønnspolitikken er forankret i Frelsesarmeens verdigrunnlag. Lønn er et viktig incentiv som en del av Frelsesarmeens personalpolitikk. Lønnsfastsettelse og lønnsutvikling skal være viktige verktøy for å beholde og rekruttere dyktige medarbeidere. Frelsesarmeen skal ikke være lønnsledende, men ha konkurransedyktig lønn. Lønnspolitikken skal fremme likestilling.

Statistikk og kompleksitetsnivåer

Lønssystemet bygger på en vurdering av kompleksitet i alle stillingene Frelsesarmeen har. Det er viktig å ha forståelse for at kompleksitet omhandler mange sider av en stilling (se beskrivelse av ulike nivåer). Det handler ikke først og fremst om utdanningsnivå eller plass i organisasjonskartet, men disse elementene vil være deler av kompleksiteten i en stilling. Under følger kompleksitetsnivåene som denne redegjørelsen tar utgangspunkt i:

Nivå 1 - Rutineoppgaver

Medarbeider 1, vaktmester 1, Renholder, sekretær 1.

Nivå 2 - Driftsoppgaver

Medarbeider 2, Vaktmester 2, Servicemedarbeider, Sekretær 2, Miljøarbeider, Erfaringskonsulent, barneveileder, konsulent 2, Husholdleder med flere.

Nivå 3 - Drifts og analytiske oppgaver

Konsulent 3, Designer, Journalist, rådgiver 3, Leder 3, Barnehagelærer, Pedagogisk leder, Miljøterapeut, Sykepleier, Koordinator med flere.

Nivå 4 – Drifts og utviklingsoppgaver

Konsulent 4, leder 4, Avdelingsleder, Rådgiver 4, Adm.leder, Internrevisor, Fagkonsulent, forsker med flere.

Nivå 5 – Analytiske oppgaver og Strategisk oppgaver på organisasjonsnivå.

Daglig leder/Enhetsleder, Faglig leder, Kommunikasjonsleder, Leder 5, Regionleder, Rektor, Seksjonsleder, Sosialsjef og Økonomisjef.

Spesielle stillinger.

Gjennom avtaler med det offentlige vil det være krav til spesifikk kompetanse for å få godkjenning til å drifte. Stillinger i denne gruppen er Psykolog, Psykologspesialist, lege, tannlege og overlege.

Datagrunnlag.

All data er hentet fra Frelsesarmeens lønns- og personal-system. Total populasjon er på 1.483 hvorav 53 personer har flere stillinger på ulike kompleksitetsnivåer. Totalt antall i populasjonen på 1.483 avviker derfor fra totalt antall i ansatte i Frelsesarmeen som er på **1.398**. Offiserer (**142**) er ikke hensyntatt da disse er omfattet av et separat reglement og lønssystem (se eget kapittel). Av hensyn til personvern vil noen tabeller være aggregert til større grupper og eller «sladdet». Se under for oversikt over populasjon/antall innenfor hvert kompleksitetsnivå:

Tabell 1 – populasjon og kjønnsfordeling innen ulike stillingsnivåer.

Nivåinndeling	Kvinne	Mann	Totalsum
Nivå 1	38	28	66
Nivå 2	290	269	559
Nivå 3	500	173	673
Nivå 4	53	25	78
Nivå 5	58	32	90
Spesielle stillinger	10	7	17
Totalsum	949	534	1 483

Tabell 2 – Bruk av midlertidige ansatte.

Kompleksitetsnivå	Kvinne	Mann	Totalsum
Nivå 1	5	4	9
Nivå 2	31	39	70
Nivå 3	38	15	53
Totalsum	79	59	138

* Deler av tabellen er skjult grunnet personvern hensyn.

Frelsesarmeen har en rekke tiltak som er støttet av årlige tilskuddsmidler og har derfor en rekke stillinger som derfor må vurderes årlig. Andel midlertidige stillinger uten ansatte som eier fast stilling er 138 (164 ansatt i 2021). *Kongsberg akuttinntak regnes ikke som midlertidig i denne statistikken.

Tabell 3 – Bruk av midlertidige ansatte fordelt pr. kjønn..

Midlertidige stillinger i Frelsesarmeen alle virksomhetsområder.

Kompleksitetsnivå	Kvinner	Menn
Nivå 1	55,6 %	44,4 %
Nivå 2	44,3 %	55,7 %
Nivå 3	71,7 %	28,3 %
Nivå 4	75,0 %	25,0 %
Nivå 5	100,0 %	0,0 %
Spesielle stillinger	100,0 %	0,0 %
Alle stillinger	57,2 %	42,8 %

Tabell 4 - Lønnskartlegging per kjønn

Lønnsnivå Frelsesarmeen alle virksomhetsområder.

(Over/under snittlønn)		
Kompleksitetsnivå	Kvinner	Menn
Nivå 1	1,2 %	-1,7 %
Nivå 2	0,5 %	-0,6 %
Nivå 3	-0,1 %	0,2 %
Nivå 4	-1,3 %	2,8 %
Nivå 5	-1,0 %	1,9 %
Spesielle stillinger	-9,2 %	13,1 %
Alle stillinger	1,1 %	-2,0 %

Aldersmessige forskjeller skaper noe variasjoner under gruppen nivå 1. Kan forklares ved at menn har lavere alder og ansiennitet enn kvinner.

Aldersmessige forskjeller skaper noe variasjoner under gruppen nivå 4. Kan forklares ved at menn har høyere alder og ansiennitet enn kvinner.

Aldersmessige forskjeller skaper store variasjoner under gruppen spesielle stillinger. Kan forklares ved at menn har høyere alder og ansiennitet enn kvinner. Forskjellen er noe redusert fra 2021.

Tabell 5 - Kjønnssandel i Frelsesarmeen.

Kjønnsandel Frelsesarmeen alle virksomhetsområder.			
Kompleksitetsnivå	Kvinner	Menn	Endring fra 2021 - økt Kvinneandel.
Nivå 1	57,6 %	42,4 %	8,6 %
Nivå 2	51,9 %	48,1 %	4,9 %
Nivå 3	74,3 %	25,7 %	1,3 %
Nivå 4	67,9 %	32,1 %	5,9 %
Nivå 5	64,4 %	35,6 %	1,4 %
Spesielle stillinger	58,8 %	41,2 %	5,8 %
Alle stillinger	64,0 %	36,0 %	3,0 %

***Det er verdt å merke seg at alle områder har i økende grad ansatt kvinner i alle typer stillinger jf. tilsvarende data fra 2021.**

Deltid i Frelsesarmeen.

Det er kun deltid som kartlegges i 2022. Arbeidsgiverne skal, hvert annet år, gjøre en kartlegging av ufrivillig deltid. Dette skal gjøres for regnskapsåret 2023.

Tabell 6 – Gjennomsnittlig stillingsprosent i Frelsesarmeen.

Tabellen inkluderer ansatte i 100% stilling.

	Kvinne		Mann		Totalt Antall	Totalt Gjennomsnitt av Stillings%
Nivåinndeling	Antall.	Gjennomsnitt av Stillings%	Antall.	Gjennomsnitt av Stillings%		
Nivå 1	38	39	28	60	66	48
Nivå 2	290	63	269	56	559	59
Nivå 3	500	77	173	71	673	76
Nivå 4	53	93	25	94	78	93
Nivå 5	58	97	32	93	90	96
Spesielle stillinger	10	77	7	40	17	62
Totalsum	949	73	534	65	1 483	70

Den har fra 2021 til 2022 vært en svak økning i gjennomsnittlig stillingsprosent på 2-3% totalt. Det er stor variasjon i utslagene og rapporten for 2023 vil gå nærmere inn på om det er noen generelle tendenser som krever tiltak.

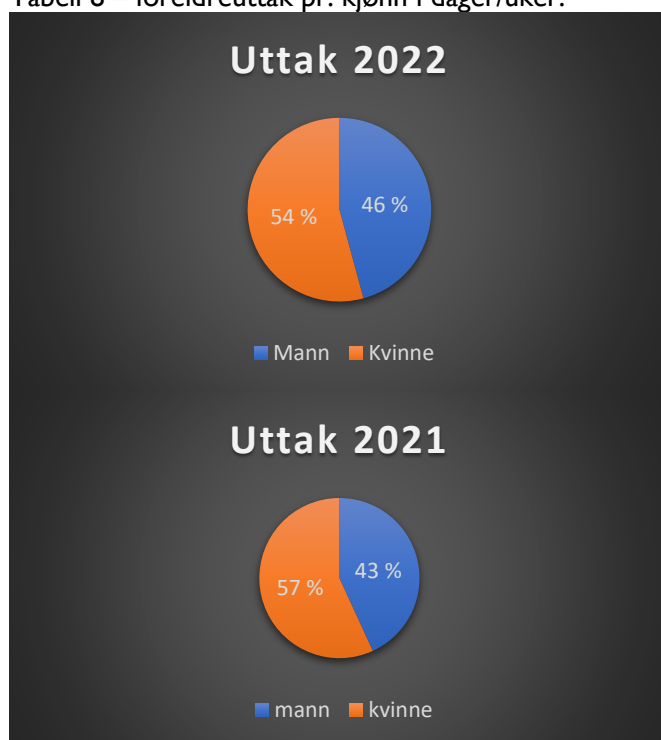
Tabell 7 – Deltidsstillinger i Frelsesarmeen.

Tabellen inkluderer ikke ansatte i 100% stilling.

	Kvinne		Mann		Totalt Antall	Totalt Gjennomsnitt av Stillings%
Nivåinndeling	Antall.	Gjennomsnitt av Stillings%	Antall.	Gjennomsnitt av Stillings%		
Nivå 1	33	30	18	38	51	33
Nivå 2	196	45	209	44	405	44
Nivå 3	242	53	86	42	328	50
Nivå 4	9	59	3	50	12	57
Nivå 5	3	50	4	48	7	49
Spesielle stillinger	5	54	6	30	11	41
Totalsum	488	48	326	43	814	46

Foreldrepermisjon per kjønn

Tabell 8 – foreldreuttak pr. kjønn i dager/uker.



Grunnet periodisering av uttaksdata for 2021 anses ikke forskjellene fra 2022 som signifikante.

Offiserer i Frelsesarmeen.

Frelsesarmeens offiserer har 100% like lønns- og arbeidsvilkår mellom kjønnene. Det differensieres kun på ansiennitet. Lederposisjoner fordeles jevnt mellom kjønnene. Av 142 (138 i 2021) i fast ansettelse er det kun 5 kvinner (4 i 2021) og 3 menn (1 i 2021) som har deltidsstilling. De dette gjelder er 4 (2 i 2021) av 8 (5 i 2021) over 67 år.

Tabell 9 – Likestillingsstatistikk årsverk og alder - offiserer.

Kjønn	Antall årsverk	kønns-fordeling	Antall ansatte	Gjennomsnittlig stillingsprosent	Gjennomsnitt av alder
Kvinne	82.7	59.9 %	85	97.3 %	54.2
Mann	56.0	40.1 %	57	98.2 %	54.9
SUM	138.7		142		54.5

*Det er ingen signifikante forskjeller fra 2021 som krever umiddelbare tiltak.

Offiserer i Frelsesarmeen, uansett stilling, forventes å kunne forkynne i tråd med Frelsesarmeens troslære og internasjonale prinsipper. Diskrimineringslovens unntaksbestemmelse om lovlig forskjellsbehandling vil derfor kunne gjelde for denne gruppen.

Likestillingstillingsarbeid i Frelsesarmeen.

Frelsesarmeens mangfolds- og inkluderingsplakat.

Frelsesarmeen har utarbeidet en mangfolds- og inkluderingsplakat som skal gjelde for hele organisasjonen. Plakaten er utarbeidet av en arbeidsgruppe knyttet til Frelsesarmeens øverste ledelse, i samarbeid med Frelsesarmeens etiske råd og en referansegruppe av medlemmer og ansatte. Det blir også satt ned et mangfoldsutvalg som vil gi råd til Frelsesarmeens lederråd om hvordan operasjonalisere arbeidet med mangfoldsplakaten, og sette søkelys på utfordringer som møter ansatte, medlemmer, frivillige eller gjester/brukere som hindrer inkludering.

Frelsesarmeen mener at verden er skapt med mangfold. Derfor verdsetter vi mangfold i seg selv, og er glad for alle som har sin plass og engasjement i hele bredden av vår virksomhet.

Vi tror alle mennesker er like verdifulle – uavhengig av alder, etnisitet, livssyn, kjønn, seksuell orientering, status og funksjonsevne. Derfor skal vi møte hverandre med verdighet, raushet og respekt, og være åpne og inkluderende i våre fellesskap, tjenester og tilbud.

Frelsesarmeen tar avstand fra diskriminering, som for eksempel rasisme, sexisme, alderisme, ableisme, homofobi eller transfobi. Derfor skal alle møte trygghet, kjærlighet og aksept hos oss.

Vi erkjenner at vi stadig må arbeide med dette som kirke, bevegelse og organisasjon. Frelsesarmeen vil derfor jobbe for økt mangfold og inkludering både på strukturelt og praktisk nivå.

Du skal elske Herren din Gud av hele ditt hjerte og av hele din sjel og av all din forstand. Dette er det største og første bud. Men det andre er like stort: Du skal elske din neste som deg selv. –Jesus (Matt 22,37–39).

Det videre likestillingsarbeidet i perioden 2023 til 2024.

Fokuspunkter for det videre arbeidet definert i rapport utarbeidet i 2022.

1. Utarbeide generelle retningslinjer for å hindre diskriminering og fremme likestilling i hele Frelsesarmeen.
2. Utarbeide retningslinjer for å redusere bruk av uønsket deltid i hele Frelsesarmeen.
3. Gjennomgå midlertidige stillinger årlig for å vurdere muligheten for å opprette faste stillinger.
4. Opprette fokusgruppe for mangfold. Fokusgruppen bør være uformell og ha en rådgivende funksjon overfor Frelsesarmeens ledelse.
5. Se på alternative turnusordninger for å øke gjennomsnittlig stillingsprosent. Det bør vurderes å opprette en tverrfaglig arbeidsgruppe, på tvers av Frelsesarmeens virksomhetsområder, som kan ha ett særlig fokus på deltid vs. heltid.

Arbeidet gjøres i samarbeid med ledelse og tillitsvalgte. Arbeidet ledes av Frelsesarmeens personalavdeling.

Frelsesarmeen vil årlig:

- Gjennomgå dokumentasjon og redegjørelser for virksomhetens likestillingsarbeid via årlige medarbeider undersøkelser, lønnsanalyser mm.
- Komme med råd og forslag til forbedringstiltak.
- Gjennomføre oppfølgingsbesøk i virksomhetene om nødvendig.

Frelsesarmeen ønsker i tillegg et konstruktivt samarbeid med tillitsvalgte i arbeidet med ARP.

Det er ingen særskilte tiltak som er iverksatt for regnskapsåret 2022.

Personalavdelingen vil i løpet av høst 2022/vinter 2023 styrke personalressursene i avdelingen for å fremme sitt strategisk arbeid innenfor blant annet følgende områder som også er relatert til likestillingsarbeid (inkludert deltidsproblematikk): Rekruttering, «Lederutvikling og opplæring», Medarbeiderutvikling, «Kultur og organisasjonsutvikling», samt Ressursstyring.

Punktene over vil følges opp inntil utarbeidelse av utvidet ARP-redegjørelse for 2023 som utarbeides i 2024.

