

ARP-Rapport



Innhold

Bakgrunn	3
Om Frelsesarmeen	3
Menneskesyn	3
Frelsesarmeens lønnspolitikk	4
Statistikk og kompleksitetsnivåer	4
Datagrunnlag	5
Tabell 1 – populasjon og kjønnsfordeling innen ulike stillingsnivåer	5
Tabell 2– kjønnsfordeling pr. virksomhetsområde antall ansatte	5
Tabell 3 – kjønnsfordeling pr. virksomhetsområde andel antall årsverk pr. kjønn.	6
Tabell 4 – Bruk av midlertidige ansatte	6
Tabell 5 – Bruk av midlertidige ansatte pr. område	6
Tabell 6 – Bruk av midlertidige ansatte fordelt pr. kjønn..	7
Tabell 7 - Lønnskartlegging per kjønn	7
Graf 1 – Korrelasjon alder, lønn og kjønn.	8
Tabell 8 - Alder og kjønn i Frelsesarmeen.	8
Offiserer i Frelsesarmeen.	9
Tabell 9 – Likestillingsstatistikk årsverk og alder - offiserer	9
Foreldrepermisjon per kjønn	9
Tabell 10 – foreldreuttak pr. kjønn i dager/uker	9
Analyse av foreldrepermisjon pr. kjønn – Frelsesarmeen (2023–2025) Sammenlikning med nasjonal ordning (NAV-regelverk):	10
Frelsesarmeens mangfoldsplakat og etableringen av mangfoldsutvalget	11
Mangfolds plakat	12
Universell utforming	13
Likestillingstillingsarbeid i Frelsesarmeen	13

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.

Proessen frem mot denne rapporten har vært ledet av en arbeidsgruppe nedsatt av personalavdelingen, med innspill fra både tillitsvalgte og ledelse.

Om Frelsesarmeen

Frelsesarmeen ønsker å formidle 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 menneskesyn 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.

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, Administrasjonsleder, 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, Økonomisjef og Avdelingssjef

.

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 1.568 personer. Offiserer er ikke hensyntatt da disse er omfattet av et separat reglement og lønnssystem (se eget kapittel). Av hensyn til personvern vil noen tabeller være aggregert til større grupper. Se under for oversikt over populasjon/antall innenfor hvert kompleksitetsnivå:

Tabell 1 – populasjon og kjønnsfordeling innen ulike stillingsnivåer.

Kompleksitetsnivå 	Antall Kvinner	Antall Menn	Totalsum	Andel kvinner i prosent	Andel menn i prosent
Nivå 1	36	21	57	63.2 %	36.8 %
Nivå 2	289	272	561	51.5 %	48.5 %
Nivå 3	576	180	756	76.2 %	23.8 %
Nivå 4	56	26	82	68.3 %	31.7 %
Nivå 5	63	31	94	67.0 %	33.0 %
Spesielle stillinger	11	7	18	61.1 %	38.9 %
Totalsum	1031	537	1568	65.8 %	34.2 %

Tabell 2– kjønnsfordeling pr. virksomhetsområde antall ansatte.

Område	Kvinne	Mann
BFV	69 %	31 %
BHG	89 %	11 %
Eldreomsorg	71 %	29 %
HK	63 %	37 %
Program	68 %	32 %
RUS	61 %	39 %
VFU	50 %	50 %
Totalsum	66 %	34 %

Det er kun mindre endringer i kjønnsfordeling pr. virksomhetsområde (2021 – 64% kvinner og 36% menn)

Tabell 3 – kjønnsfordeling pr. virksomhetsområde andel antall årsverk pr. kjønn.

Område	Kvinne	Mann
BFV	72 %	28 %
BHG	89 %	11 %
Eldreomsorg	76 %	24 %
HK	62 %	38 %
Program	70 %	30 %
RUS	62 %	38 %
VFU	55 %	45 %
Totalsum	68 %	32 %

Antall årsverk pr. kjønn ser ut til kun å ha mindre variasjoner sammenlignet med antall ansatt (tabell 2). Dette kan tyde på at det er mindre sannsynlig at man diskrimineres ved ansettelser i deltidsstillinger eller heltidsstillinger.

Tabell 4 – Bruk av midlertidige ansatte.

Komplekstetetsnivå	Antall ansatte	Antall årsverk
Nivå 1	12	5.1
Nivå 2	100	59.7
Nivå 3	76	56.6
Nivå 4	7	6.2
Nivå 5	2	2.0
Spesielle stillinger	1	0.1
Totalsum	198	129.7

Frelsesarmeen har en rekke tiltak som er støttet av årlige tilskuddsmidler og har derfor en rekke stillinger som må vurderes årlig. En arbeidstaker som har vært midlertidig ansatt i mer enn tre år, skal anses som fast ansatt dersom det ikke foreligger et særskilt rettsgrunnlag for fortsatt midlertidighet. 66 av nevnte midlertidige stillinger (38 årsverk) har vært ansatt siden 2021 og vil dermed med stor sannsynlighet regnes som faste ansettelser.

Tabell 5 – Bruk av midlertidige ansatte pr. område.

Område	Antall ansatte	Antall årsverk
BFV	25	19.2
BHG	20	19.4
Eldreomsorg	1	1.0
HK	11	8.0
Program	64	27.9
RUS	61	42.1
VFU	16	12.1
Totalsum	198	129.7

Endringen av bruk av midlertidig ansatte har hatt en svak nedgang de siste årene fra 16.4% i 2021 til dagens 12.6%.

Tabell 6 – Bruk av midlertidige ansatte fordelt pr. kjønn..

Komplekstitetsnivå	Kvinne	Mann
Nivå 1	83 %	17 %
Nivå 2	60 %	40 %
Nivå 3	63 %	37 %
Nivå 4	71 %	29 %
Nivå 5	100 %	0 %
Spesielle stillinger	100 %	0 %
Totalsum	64 %	36 %

Kjønnsfordelingen for midlertidig ansatte ser ut til å ligge på omtrent samme nivå som for kjønnsfordelingen ellers i Frelsesarmeen (se tabell 1) i makrotall. Nivå 2 (100 personer) har 8.5% høyere andel kvinner en snittet i Frelsesarmeen. Nivå 3 (76 personer) har 13% høyere andel kvinner en snittet i Frelsesarmeen. Øvrige nivåer har for lav populasjon til å kunne gi signifikante trekk.

Tabell 7 - Lønnskartlegging per kjønn.

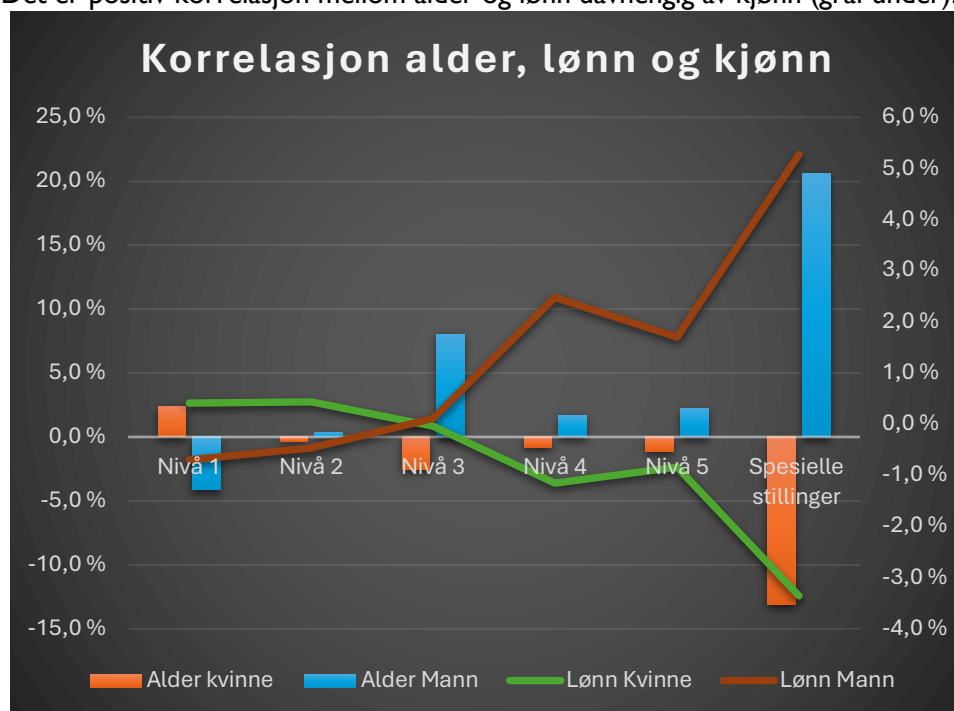
Herunder under eller over gjennomsnittslønn.

Komplekstitetsnivå	Kvinne	Mann
Nivå 1	0.4 %	-0.7 %
Nivå 2	0.4 %	-0.5 %
Nivå 3	0.0 %	0.1 %
Nivå 4	-1.2 %	2.5 %
Nivå 5	-0.8 %	1.7 %
Spesielle stillinger	-3.4 %	5.3 %
Totalsum	1.2 %	-2.3 %

Det er kun særskilt for gruppen spesielle stillinger det har vært en signifikant endring fra 2021. Se graf 1 beskrivelse under for utviklingstrekk. Det er en signifikant korrelasjon mellom lønn og alder for nivå 4 og 5. Øvrige nivåer (1-3) ser ut til å være mindre påvirket av alder ved gjennomsnittbetraktninger.

Graf 1 – Korrelasjon alder, lønn og kjønn.

Det er positiv korrelasjon mellom alder og lønn uavhengig av kjønn (graf under).



*Aldersmessige forskjeller skaper store variasjoner under gruppen spesielle stillinger. Menn har høyere alder og ansiennitet (+66%) enn kvinner (-42%) Snittalderen for kvinner i denne gruppen ligger på 41 år, mens snittalderen for menn ligger på 56 år. Lønnslikheten har på tross av store aldersforskjeller utlignet seg i perioden 2021-2024 fra en variasjon på 24% i 2021 til 8.6% i 2024. (tabell 7 over)

Tabell 8 - Alder og kjønn i Frelsesarmeen.

Komplekstetetsnivå	Kvinne	Mann	Snittalder begge kjønn	Over+/Under-snittalder kvinner	Over+/Under-snittalder Mann
Nivå 1	49.5	46.3	48.3	2.4 %	-4.1 %
Nivå 2	46.3	46.6	46.5	-0.3 %	0.3 %
Nivå 3	40.1	44.5	41.2	-2.5 %	8.1 %
Nivå 4	45.1	46.2	45.4	-0.8 %	1.7 %
Nivå 5	50.5	52.2	51.1	-1.1 %	2.3 %
Spesielle stillinger	40.5	56.3	46.7	-13.1 %	20.6 %
Totalsum	43.1	46.3	44.2	-2.5 %	4.8 %

Offiserer i Frelsesarmeen.

Frelsesarmeens offiserer har 100% like lønns- og arbeidsvilkår mellom kjønnene. Det differensieres kun på ansiennitet. Lederposisjoner fordeles jevnt mellom kjønnene. Av 147 i faste ansettelser er det 13 kvinner og 5 menn som har deltidsstilling. Av de dette gjelder er 16 av 18 over 60 år. 8 av disse er over 67 år.

Tabell 9 – Likestillingsstatistikk årsverk og alder - offiserer.

Kjønn	antall årsverk	Kjønnsfordeling	antall ansatte	Gjennomsnittlig stillingsprosent	Gjennomsnittlig alder
Kvinne	83.8	62 %	91	92 %	56.5
Mann	53.5	38 %	56	96 %	57.1
Sum	137.3		147		56.7

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

Siden 2021 har gjennomsnittsalderen økt fra 53,8 til 56.7. Antall offiserer har holdt seg stabilt i perioden 2021-2024, men vil møte store utfordringer etter hvert som flere går av med pensjon.

Foreldrepermisjon per kjønn.

Ved fødsel er stønadsperioden 245 stønadsdager (49 uker) med full sats eller 295 stønadsdager (59 uker) med redusert sats. Stønadsperioden etter fødselen er 230 stønadsdager (46 uker) med full sats eller 280 stønadsdager (56 uker) med redusert sats.

Stønadsperioden kan deles mellom foreldrene når begge fyller vilkårene for rett til foreldrepenger etter § 14-6. Når foreldrene velger full sats, er 15 uker forbeholdt faren (fedrekvoten) og 15 uker forbeholdt moren (mødrekvoten). Disse ukene er unntatt fra deling, se § 14-12. Tilsvarende er 19 uker forbeholdt hver av foreldrene når de velger redusert sats.

Datagrunnlaget er 139 personer i perioden 2023 til april 2025. Det er 68% kvinner og 32% menn som i perioden har tatt ut foreldrepermisjon.

Tabell 10 – foreldreuttak pr. kjønn i dager/uker

Full sats/gradert sats	Gjennomsnitt av antall dager	Gjennomsnitt antall uker	Antall personer
Foreldreperm. 100 %	196	28	107
Kvinne	245	35	69
Mann	106	15	38
Foreldreperm. 80%	240	34	32
Kvinne	267	38	25
Mann	143	20	7

Analyse av foreldrepermisjon pr. kjønn – Frelsesarmeen (2023–2025) Sammenlikning med nasjonal ordning (NAV-regelverk):

Valg	Totalt mulig (hver)	Fedrekvote	Mødrekvote
100 % sats	230 dager / 46 uker	75 dager / 15 uker	75 dager / 15 uker
80 % sats	280 dager / 56 uker	95 dager / 19 uker	95 dager / 19 uker

Vurdering opp mot samfunnet for øvrig:

Kvinner tar ut i snitt 35–38 uker – altså over mødrekvoten alene, og nær fullt uttak (inkl. fellesperiode). Ligger på nivå eller noe over nasjonalt snitt for kvinner i offentlig sektor (som gjerne ligger på 30–40 uker).

Menn tar ut 15 uker (100 %) og 20 uker (80 %). Det betyr ved 100 % sats tar de kun fedrekvoten (15 uker) og ingenting av fellesperioden. Ved 80 % sats tar de omtrent fedrekvote + litt felles.

Dette er lavere enn ønsket utvikling i samfunnet, hvor målet har vært at far skal ta mer enn kvoten (15–19 uker).

Konklusjon: Kjønnsforskjellen i uttak er betydelig. Kvinner tar i snitt dobbelt så mye permisjon som menn. Menn tar i praksis bare kvoten (eller litt mer ved 80 % sats), noe som ikke oppfyller statens målsettinger om mer likestilt foreldreskap. Frelsesarmeen ligger på snitt eller under nasjonale trender for menn, og på eller over snitt for kvinner.

For å styrke likestillingen i foreldrepermisjon anbefales det at Frelsesarmeen tydelig kommuniserer muligheten for at begge foreldre benytter mer enn kun sine lovpålagte kvoter. Det bør legges til rette for fleksible løsninger, hvor det er mulig, som deltidsuttak og hjemmekontor, og ledere bør aktivt oppmuntre fedre til å ta lengre permisjon. Videre anbefales det at praksis følges opp gjennom intern rapportering, og at ledere går foran som rollemodeller ved selv å benytte foreldrepermisjon i større grad.

Frelsesarmeens mangfoldsplakat og etableringen av mangfoldsutvalget.



I tråd med likestillings- og diskrimineringslovens krav om aktivt arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering (§ 26), har Frelsesarmeen utviklet en egen mangfoldsplakat. Denne plakaten fungerer som et overordnet styringsdokument for organisasjonens arbeid med mangfold og inkludering, og uttrykker en tydelig forpliktelse til å møte alle mennesker med respekt, uavhengig av bakgrunn, tro, kjønn, seksuell orientering eller funksjonsevne.

For å sikre at prinsippene i mangfoldsplakaten blir implementert i praksis, har Frelsesarmeen nå konstituert et mangfoldsutvalg. Dette utvalget fungerer som et rådgivende organ for ledelsen i spørsmål knyttet til mangfold og inkludering, og skal bidra til å identifisere utfordringer og foreslå konkrete tiltak som styrker et inkluderende arbeidsmiljø og tjenestetilbud. Utvalget består av representanter fra ulike deler av organisasjonen og har et nært samarbeid med ansatte, frivillige og ledelse for å sikre bred forankring og operasjonalisering av mangfoldsarbeidet.

Etableringen av mangfoldsutvalget markerer et viktig skritt i Frelsesarmeens arbeid for å være en inkluderende organisasjon.. Gjennom dette arbeidet styrker Frelsesarmeen sin rolle som en åpen og tilgjengelig aktør for alle, i tråd med sine grunnleggende verdier om nestekjærlighet og respekt for menneskeverdet. [Les mer her.](#)

Mangfolds plakat.

Gjestfrihet

Frelsesarmeens mangfolds- og inkluderingsplakat

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)



Vedtatt i lederråd 18. april 2023 og hovedstyre 11. mai 2023.

Universell utforming

Tilrettelegging for mennesker med funksjonsnedsettelse er viktig for Frelsesarmeen både nasjonalt og internasjonalt. Frelsesarmeens internasjonale hovedkvarter sier følgende:

“Frelsesarmeen bør () søke å gå lenger enn nasjonale krav og retningslinjer for best mulig å kunne legge til rette for at mennesker med funksjonsnedsettelse skal kunne føle seg fullt ut inkludert.”

(Frelsesarmeens internasjonale standpunkt om tilrettelegging for mennesker med nedsatt funksjonsevne)

Universell utforming av bygg – Nybygg og større ombygginger

Frelsesarmeens bygninger i Norge er organisert i et heleiet datterselskap Frelsesarmeens eiendommer as (FEAS). Ved nybygg og større ombygginger kommer universell utforming inn som en naturlig del av kravspesifikasjonen som følger av byggeforskriftene og Teknisk forskrift.

Frelsesarmeen eier også en rekke gamle bygg som ikke er bygget med krav om universell utforming. Dette blir da et tema når vurderinger skal gjøres om fremtidig bruk av disse byggene. Manglende universell utforming blir ofte en av driverne for å planlegge og gjennomføre en rehabilitering av mindre tidsmessige bygninger. Eller – en driver for å avvikle bygningen og finne en ny lokasjon.

Universell utforming – I eksisterende bygninger

Med en bygningsmasse på over 250 bygninger hvor de fleste er oppført før 1980 er det et stort antall bygg hvor den universelle utformingen ikke er optimal. Utbedringer gjøres også i eksisterende bygg, da ofte som følge av lokale behov fra virksomheten som bruker bygget. En menighet kan ha medlemmer med funksjonsnedsettelse, det kan være ansatte eller beboere på institusjoner som krever at det gjøres tilpasninger i form av ramper, trappeheiser, HC-toaletter og så videre. FEAS er da som byggeier den instansen som tar disse oppgraderingskostnadene.

Årlig bruker Frelsesarmeens eiendommer as totalt 30-50 millioner på oppgraderinger av eksisterende bygningsmasse. Lokale budsjetter er ofte en begrensende faktor, men universell utforming har prioritet. Både fordi det er viktig og fordi det er et ønske fra brukerne av byggene.

I løpet av 2024 er det gjennomført en større rehabilitering av menighetsbygget i Egersund hvor manglende universell utforming var ett av hovedproblemene med eksisterende bygg. I tillegg er det bygget nytt hovedkontor med tilhørende menighetslokaler på Ensjø i Oslo med vesentlig bedre universell utforming enn tidligere bygg.

Likestillingstillingsarbeid i Frelsesarmeen.

Aktivitetsplan jf. årsberetning 2024.

Frelsesarmeen vil årlig:

- Gjennomgå dokumentasjon og redegjørelser for virksomhetens likestillingsarbeid via årlige medarbeiderundersøkelser, lønnsanalyser mm.
- Gi råd og forslag til forbedringstiltak.
- Gjennomføre oppfølgingsbesøk i virksomhetene om nødvendig.
- Opprettholde et konstruktivt samarbeid med tillitsvalgte.

