

Redegjørelse for arbeid for likestilling og ikke-diskriminering

Framsikt AS, 2025

Innledning

Framsikt AS er en IT-bedrift i vekst med hovedkontor i Bø i Vesterålen og har 90 medarbeidere ved utgangen av 2025. Vi jobber tett sammen med våre 42 kolleger i Bangalore og 8 i Slovakia.

Vi tilbyr kommuner og fylkeskommuner en skybasert løsning for helhetlig virksomhetsstyring, og har moduler for analyse, planlegging, mål- og resultatstyring, budsjettering, rapportering og politikermedvirkning - alt i en og samme løsning. Vår løsning brukes av over 300 norske kommuner og fylkeskommune og har mer enn 20.000 brukere. Framsikt er heleid av Visma, og vi samarbeider tett om best mulig løsninger for våre kunder.

Vi er en organisasjon med en god blanding av nyutdannede og erfarne medarbeidere innen IT, produktutvikling, kommuneøkonomi og virksomhetsstyring. I Framsikt er vi opptatt av å ha et godt arbeidsmiljø og bidra til å gjøre hverandre gode. Våre medarbeidere har et mangfold i bakgrunn, ferdigheter, egenskaper og erfaring. En tredjedel av oss har sin første jobb her, mens en tredjedel har arbeidserfaring fra kommune eller fylkeskommune. Vi har et spenn i alder fra 21 år til 68 år.

I 2025 feiret Framsikt at vi har vært 10 år i markedet. Vi benyttet anledningen til å gjennomføre et identitetsprosjekt der vi spurte: Hvem er vi i dag? Hva ønsker vi å stå for framover? Hvordan sikrer vi felles forståelse av identiteten vår?

Ut av prosjektet tok vi med oss tre verdier med konkrete beskrivelser og ulike operasjonaliseringer. Verdien er uttrykk for det vi står for, og måten vi gjør ting på. Verdiene hjelper oss å:

- Ta konsekvente avgjørelser, på tvers av land og tidssoner.
- Sette forventninger, til hvordan vi behandler hverandre og kundene våre.
- Bygge kultur, uavhengig av rolle eller arbeidssted.



Engasjert



Hjelpsom



Pålitelig

Del 1: Tilstand for likestilling (Status)

I tråd med lovkravet gjennomføres lønnskartlegging annethvert år. For rapporteringsåret 2025 vises det til fjorårets kartlegging for detaljerte lønnstall, da det ikke er krav om ny rapportering på dette i år. Vi overvåker likevel løpende nøkkeltall for kjønnsbalanse og arbeidsforhold.

Kjønnsbalanse

Vi er 8 flere medarbeidere ved utgangen av 2025 enn vi var ved utgangen av 2024. Vi har en tilnærmet lik fordeling med 49 % kvinner og 51 % menn (44 kvinner og 46 menn). Dette er samme fordeling som ved tidligere rapportering.

Arbeidsforhold og deltid

Vi har svært lav forekomst av deltidsarbeid. Der deltid forekommer, er det basert på ønske fra medarbeider (frivillig deltid). Vi har ikke identifisert ufrivillig deltid som et hinder for likestilling i virksomheten.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Arbeidet for likestilling er forankret i toppledelsen og behandles i Arbeidsmiljøutvalget (AMU). Vi arbeider kontinuerlig for å opprettholde og videreføre et inkluderende arbeidsmiljø. Et kjennetegn i organisasjonen er åpenhet og tilgjengelighet, og en arbeidshverdag består av samhandling mellom medarbeidere med ulike fagområder og bakgrunn.

Sentralt i vårt arbeid er [våre etiske retningslinjer](#), HMS- og personalhåndboken. Vi har nulltoleranse for diskriminering. En egen arbeidsgruppe bestående av HR/administrasjon og ansattrepresentanter fra AMU leder det praktiske arbeidet.

Vurdering av ståsted

Vi har et godt utgangspunkt i Framsikt: Kjønnbalansen i bedriften er svært god (49/51), og medarbeiderundersøkelser viser ingen signifikant forskjell mellom kjønnene når det gjelder opplevelsen av inkludering.

Vi benytter oss av en månedlig medarbeiderundersøkelse som går ut til alle ansatte, Peakon by Workday. Dette er en anonym kanal for feedback, der ansatte skårer utsagn og har anledning til å legge igjen kommentarer. I skår på engasjement, mangfold og inkludering i organisasjonen ser vi ingen signifikant forskjell i skår mellom kjønnene. Medarbeiderundersøkelsen gir oss innsikt og gjør oss i stand til å arbeide med tilbakemeldinger i en tidlig fase, og i 2025 så vi en gledelig oppgang i svarprosent opp til nærmere 80%.

Arbeidet i 2025

I 2025 har vi koblet arbeidet med Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) tettere sammen med vår overordnede risikovurdering (ROS-analyse) av HMS-risikoer.

A. Undersøkelse av risiko og hinder for likestilling (ROS-analyse)

Vi har i 2025 gjennomført en omfattende risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS) for overordnede HMS-risikoer der vi har vurdert farer og problemer i virksomheten. Følgende risikoområder er identifisert som særlig relevante for vårt arbeid med likestilling og mot diskriminering:

- Høy arbeidsbelastning: Digitale arbeidsprosesser kan skape et press om tilgjengelighet som kan gå utover restitusjon. En «alltid på»-kultur kan ramme

skjevt og fungere indirekte diskriminerende overfor ansatte med store omsorgsoppgaver.

- Uønsket atferd: Selv om sannsynligheten er lav, vurderes konsekvensen av mobbing, trakassering og diskriminering som alvorlig.
- Hjemmekontor og utenforskap: Utstrakt bruk av hjemmekontor kan medføre risiko for isolasjon og manglende sosial tilhørighet. Dette kan hindre inkludering og like karrieremuligheter for de som er mindre fysisk til stede.
- Fysisk arbeidsmiljø: Risiko knyttet til ergonomi og synsforhold øker med alder. Manglende tilrettelegging her kan være et hinder for seniorer og ansatte med ulike funksjonsvariasjoner.

B. Iverksatte tiltak og Handlingsplan (Hva vi gjør)

For å møte risikoene identifisert over, har vi iverksatt en handlingsplan for 2025–2026. Tiltakene fokuserer på kulturbygging, kompetanse og strukturert oppfølging - både 1:1, i teamene og på selskapsnivå.

C. Vurdering av resultater og veien videre

Gjennom å koble HMS-risikoanalysen direkte til ARP-arbeidet i 2025, har vi fått en tydeligere oversikt over de mer "usynlige" hindrene for likestilling, slik som arbeidspresskultur og risikoen for trakassering i sosiale soner. Hovedfokuset fremover blir implementeringen av tiltakene og kulturbygging for å sikre at vi ivaretar et godt arbeidsmiljø.

Effekten av tiltakene vil bli evaluert og inkluderes i neste års rapportering.