

Aktivitets- og redegjørelsesplikt – Treningshelse holding AS / Family Sports Club

1.0 Innledning

I denne rapporten redegjør konsernet for formålet bak aktivitets- og redegjørelsesplikten, samt hvordan denne utøves i konsernet.

Dokumentet skal bidra til åpenhet, ansvarliggjøring og etterlevelse av gjeldende lover og regler. Overordnet jobber Family Sports Club for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse.

I 2023 har det vært rettet et spesielt fokus knyttet til dokumentasjon og evaluering av interne rutiner. Målsetningen har vært å sikre samkjøring og etterlevelse av en felles standard for hele konsernet. I løpet av 2023 har man påbegynt prosess med implementering av felles rutiner, men fortsatt gjenstår det arbeid før hele organisasjonen er samkjørt rundt et felles rammeverk. Ved utgangen av 2023 er det eksempelvis ulik praksis knyttet til rekruttering. Dette henger sammen med at nye selskap i konsernet (oppkjøp i 2023) fortsatt er i tidlig fase knyttet til implementering av konsernets felles systemer og regelverk.

Selskapet har i løpet av de siste årene kunne vise til betydelig vekst, både organisk og gjennom oppkjøp. Konsernet gikk inn i 2023 med 52 197 medlemmer mens det ved utgangen av 2023 hadde 78 470 medlemmer, en vekst på 50%. En stor del av denne veksten er relatert til oppkjøp gjennom året, men den underliggende organiske veksten er på 11%. Vekst har også resultert i en større organisasjon som har gått fra 145 årsverk i 2022 til 198 i 2023.

I 2023 ble Aktiv365 (med 9 sentre) innfusjonert i FSC AS, videre ble treningssenterkjeden Aktiv Trening samt de enkeltstående sentrene Notodden og KMT kjøpt opp høsten/vinteren 2023. I denne sammenheng har det vært prioritert å sikre god onboarding av nye ansatte, herunder opplæring i konsernets prinsipper og prosedyrer for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

2.0 Faktisk tilsand i 2023

Selskapet opererer i en bransje med lange åpningstider, hvor det er stor grad av deltidsansatte, blant annet gjennom medarbeidere som har valgt arbeid ved siden av studier eller andre engasjementer. Ansatte som arbeider som resepsjonister og instruktør på gruppetimer, er i stor grad deltidsansatte.

Pr 31.12.23 hadde konsernet totalt 603 ansatte fordelt på 466 kvinner og 137 menn. Av disse var totalt 525 deltidsansatte. Antall årsverk utgjør 198 ved utgangen av 2023, en økning på 53 årsverk siden 2022.

Økningen i antall ansatte skyldes i hovedsak oppkjøp, da i første rekke av treningssenterkjeden Aktiv Trening som tilførte konsernet 43,4 årsverk fra og med september 2023. I desember ble Notodden og KMT innlemmet i konsernet med totalt 8 årsverk.

FSC AS og FSC Holding hadde gjennomsnittlig 146,5 årsverk i 2023. Styret anser arbeidsmiljøet for å være godt, og det er ikke iverksatt eller planlagt spesielle tiltak innenfor dette området ut over det som allerede er etablert.

Sykefraværet i 2023 var på 5,6 %. Det er ikke registrert personskader i selskapet i 2023.

Det gjennomføres årlige verneunder og revisjon. Slike undersøkelser gjennomføres på jevnlig basis. Det er ikke registrert tilfeller av brudd på likestillings- eller diskrimineringslovverket. Videre gjennomføres medarbeidertilfredshetsundersøkelser.

2.1 Likestilling og diskriminering

Selskapet jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse.

Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse (antall)		Midlertidig ansatte (antall)		Deltidsansatte (antall)		Foreldrepermisjon (gjennomsnittlig antall uker)		Ufrivillig deltid*	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
466	137	10	2	399	126	16	2	*	*

Selskapet opererer i en bransje med lange åpningstider, hvor det er stor grad av deltidsansatte, blant ansatte som arbeider ved siden av studier eller andre engasjementer. Ansatte som arbeider som personlig trener og instruktør på gruppetimer er i stor grad deltidsansatte. Det er en større andel menn som arbeider deltid, dette skyldes at det er en overvekt av kvinner blant de administrativt ansatte.

*I selskapet følges ufrivillig deltid opp av nærmeste leder som har ansvaret for å kartlegge om ansatte i deltidsstilling har ønske om å arbeide mer. Dersom det avdekkes at deltidsansatte ønsker å utvide sin stilling, undersøkes dette med behov hos selskapet.

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer		Lønnsforskjeller kvinnerns andel av menns lønn oppgitt i prosent		Gjennomsnitt alle kontante ytelser (i NOK)
	Kvinner	Menn	Alle kontante ytelser	Avtalt lønn/ fastlønn	
Totalt	466	137	90,14 %	95 %	71 398
Administrasjon	27	8	150,45 %	178 %	298 846
Resepsjon	87	17	220,98 %	221 %	88 166
Renhold/Vaktmester	15	12	168,51 %	169 %	72 858
Treningsinstruktør	328	92	55,41 %	55 %	48 034
Personlig trener	9	8	71,92 %	72 %	75 446

Som vist i tabellen over, fremgår det at det er forskjeller i lønn mellom kvinner og menn i de ulike stillingskategoriene. Totalt er variasjonen mindre, hvor menn har en noe høyere lønn enn kvinner.

Ved gjennomgang av tallene over må man ta hensyn til at en ansatt kan ha oppgaver innenfor flere stillingskategorier. I tabellen er en ansatt med flere stillingskategorier ført opp i kategorien hvor den ansatte har størst stillingsprosent. Det er normalt ulik lønn i de ulike kategorier, dette er med på å «forvreng» tallene noe.

Ved fastsettelse av lønn gjøres det en overordnet vurdering av kompetanse og ansiennitet, samt en vurdering av internt nivå for stillingskategorien. Dette betyr at det vil være forskjeller på lønn mellom de ansatte, men ikke som følge av kjønn. Family Sports Club AS ønsker å skape det beste selskapet som mulig, og dette klarer vi kun med å ha med beste, uavhengig av kjønn.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Styret har som målsetning å utvikle et mangfoldig arbeidsmiljø som bidrar til ansettelse av de best kvalifiserte, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering eller alder. Family Sports Club AS jobber med likestilling og mot diskriminering i samarbeid med de ansatte og tillitsvalgte. Det er i HMS-systemet lagt til rette for rutiner for likestilling, diskriminering og intern varsling innarbeidet. Alle former for krenkende særbehandling, for eksempel diskriminering, trakassering og mobbing, er uakseptabelt, enten dette skjer overfor medarbeidere, samarbeidspartnere eller andre.

Hver medarbeider og leder har ansvar for det forebyggende arbeidet mot krenkende særbehandling, trakassering og diskriminering. Ledere har i tillegg ansvar for å spre kunnskap om policyen og virksomhetsplanen, gjennomføre granskninger og beslutte tiltak.

Konsernet opererer i en tradisjonelt kvinnedominert bransje. Ved utgangen av 2023 hadde konsernet en kjønnsbalanse på 77% kvinner og 23% menn. Andelen kvinner i ledende stillinger er på 85%. Ledende stillinger innbefatter her senterledere og avdelingsledere, mens det på toppledernivå er en kjønnsfordeling på 20% kvinner og 80% menn.

Konsernet har et mål om å forbedre kjønnsbalansen i konsernet, både på leder og toppledernivå. Målsetningen pr 31.12.24 er at kvinneandel på toppledernivå minimum skal utgjøre 30%. I ledende stillinger er målsetningen at andelen menn skal utgjøre minimum 20% ved utgangen av 2024.

2.2 Lønn

Med utgangspunkt i selskapets «rigg» opererer man i konsernet med få, men tydelig definerte stillingskategorier. Ansatte under ledernivå utgjør en sammensatt gruppe med relativt flat struktur med en overvekt av ansatte i aldersgruppen 18 – 40 år.

Ved fastsettelse av lønn gjøres det en overordnet vurdering av kompetanse og ansiennitet, samt en vurdering av internt nivå for stillingskategorien. Dette betyr at det vil være forskjeller på lønn mellom de ansatte, men ikke som følge av kjønn. Konsernet ønsker å skape det beste selskapet som mulig, og dette mener selskapet at man oppnår ved å rekruttere og beholde de beste, uavhengig av kjønn.

2.3 Ufrivillig deltidsarbeid og midlertidig ansatte

Konsernet har i 2023 kun hatt 1 midlertidig ansatt og man følger med dette generelt målsetningen i norsk arbeidsliv om at bruken av midlertidig stillinger skal begrenses.

Bransjen og konsernet opererer med en stor andel av deltidsansatte, dette må ses i sammenheng med de oppgaver som utføres og ikke minst den ansattes ønske om å kunne kombinere stilling med annet arbeid eller studier. En betydelig andel av de deltidsansatte i konsernet er studenter, men konsernet har også en stor andel med instruktører med lav stillingsprosent (5-10%). Denne gruppen ansatte er typisk ansatte som er etablert med fulltidsstilling i andre bransjer, men som ønsker en bi-jobb i treningssenterbransjen. Således er andel deltidsansatte i konsernet naturlig med utgangspunkt i den ansattes ønske om fleksibilitet og redusert stillingsprosent. Når det er sagt, konsernet jobber målrettet for å rekruttere flere instruktører til fulltidsstillinger. Det er gjennomført ulike tiltak for å rekruttere flere personlige trener til konsernet, bl.a. ved å tilby fulltidsstilling fra oppstart av arbeidsforholdet ved å utvide stillingsansvar og arbeidsoppgaver som tradisjonelt ikke har vært underlagt stillingsinstruks.

Ufrivillig deltidsarbeid blir løpende adressert og kartlagt gjennom oppfølging av senterledere med rapporteringsansvar til regionleder. Nye stillinger lyses alltid ut internt.

2.3 Foreldrepermisjon

I 2023 var det 18 medarbeidere som tok ut foreldrepermisjon. Alle som har rett på foreldrepermisjon, tok ut dette i 2023.

3.0 Konsernets arbeid med likestilling og mot diskriminering

3.1 Prinsipper og prosedyrer

I Family Sports Club jobber vi for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse. Selskapets arbeidsstyrke skal gjenspeile mangfoldet i befolkningen.

Family Sports Club har nedfelt retningslinjer (code of conduct) som alle ansatte i konsernet skal følge. Retningslinjene definerer adferd internt og eksternt, bl.a. knyttet til oppførsel og den enkeltes bidrag til et godt arbeidsmiljø. Retningslinjene adresserer spesifikt trakassering og diskriminering, herunder rutiner for varsling.

3.2 Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Konsernet har vært gjennom en periode med sterk vekst som bl.a. har resultert i at antall årsverk har økt med 37% fra 2022-2023. Oppkjøp har vært en av de viktigste driverne for vekst i konsernet i denne perioden.

I forbindelse med oppkjøp har konsernet overtatt det overordnede personalansvar og oppfølging av ansatte i selskapene. I denne forbindelse har det vært et særskilt behov for gjennomgang og opplæring av selskapets retningslinjer knyttet til de ulike områder innen personalledelse og personaladministrasjon. Det har videre vært viktig å avdekke trivsel og arbeidsmiljø i en periode med endringer.

I forbindelse med oppkjøp ble det i prosessen identifisert ulik praksis knyttet til oppfølging og opplæring av ansatte i de ulike «brandsene» i konsernet. Det ble videre avdekket at selskapene i konsernet hadde forskjellig tilnærming til ressursbruk og prioriteringer. Konsernet har således sett et behov for å strukturere arbeidet knyttet til likestilling og mangfold. Ut over dette blir det i årene som kommer viktig å innarbeide rutiner for kontinuerlig opplæring og evaluering av etablert praksis.

Av konkrete tiltak ble det i 2023 avsatt ekstra ressurser for å styrke arbeidet med oppfølging av medarbeiderne ved at det ble opprettet en ny HR-ressurs for konsernet med overordnet ansvar for personaladministrasjon. I 2023 innførte konsernet følgende tiltak for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling:

* Det ble i 2023 gjennomført 2 medarbeiderundersøkelser. En av undersøkelsen hadde til formål å analysere arbeidsforhold og trivsel, herunder avdekke ev. forskjeller i de ulike selskapene/brandsene. Undersøkelsen som ble gjennomført i november 2023 viste en gjennomsnittlig score på 4,5 når det kom til trivsel på arbeidsplass, hvor intervall gikk fra 1 (veldig misfornøyd) til 5 (veldig fornøyd).

* Det ble i 2023 utarbeidet et årshjul for HR hvor et av temaene var dedikert til gjennomgang og opplæring i selskapets verdier. En viktig del av denne opplæringen handlet om å synliggjøre verdien av et inkluderende arbeidsmiljø og hvordan ledelse og ansatte kan jobbe sammen mot et felles mål.

Selv om selskapet kan vise til en høy score på bl.a. trivsel blant de ansatte, avdekket også undersøkelsene og arbeidet i 2023 at det er behov for et bedre oppslagsverk og opplæring knyttet til selskapets retningslinjer. Videre har undersøkelser avdekket behovet for en enklere og mer effektiv kommunikasjonsplattform for konsernets ansatte og ledere.

Med bakgrunn i dette ble det i 2023 inngått samarbeid med Simployer hvor målet er å samle konsernets relevante dokumenter og oppslagsverk i ett felles system. Videre ble det våren 2024 inngått et utvidet samarbeid med Excite om leveranse av kommunikasjonsplattform for konsernets ansatte. Plattformen brukes i tillegg til kommunikasjonskanal (internt) også til måling av kundetilfredshet. Selskapet har som mål å videreutvikle plattformen i samarbeid med Excite i året som kommer.

Tiltakene er i en tidlig fase, videre er det med oppkjøp av nye sentre i 2023 behov for en tett oppfølging og onboarding i konsernets retningslinjer. Som følge av dette er det bl.a. planlagt å gjennomføre 4 workshops (første gjennomført i mars) for konsernets ledere og mellomledere i 2024. Tema for samlingene er bl.a. å forankre felles mål og retningslinjer for alle ansatte.

3.3 Rekruttering

Konsernet har en stor andel deltidsansatte og for flere er selskapet deres først arbeidsgiver. Dette medfører et ekstra krav for å sikre at ansatte får et godt og positivt første møte med arbeidslivet.

Selskapet benytter ikke eksterne rekrutteringsbyrå. Ledere på de enkelte lokasjoner/sentre gjennomfører rekruttering etter fastlagt mal hvor HR og regionleder bistår og kvalitetssjekker arbeidet. Regionleder er ansvarlig for rekruttering av senterledere med støtte fra HR, mens rekruttering til administrasjons- og topplederstillinger blir håndtert av selskapets øverste leder og leder for den enkelte avdeling med støtte fra HR.

Alle stillingsutlysninger skal inneholde oppfordring til at kvalifiserte kandidater å søke, uansett kjønn, religion, alder, etnisk bakgrunn og seksuell orientering.

Det er i løpet av 2023 blitt vektlagt å oppdatere et felles rammeverk for rekruttering i organisasjonen. Gjennom dette arbeidet har man identifisert ulike praksis og rutiner for rekruttering på de enkelte senter. Videre har undersøkelser synliggjort at det er behov for mer ressurser til opplæring og kvalitetssikring. Det foreligger således en risiko for at rutiner ikke blir fulgt.

Med bakgrunn i dette vil det i 2024 bli iverksatt tiltak for å kvalitetssikre at felles rekrutteringsstandard i konsernet følges på samtlige lokasjoner. Et av tiltakene er gjennomføring samlinger og kursing av rekrutteringsansvarlige i konsernet. Konsernet forventer å se resultater gjennom en mer ensartet rekrutteringsprosess i året som kommer.

3.4 Lønns og arbeidsvilkår

Overordnet skal ansatte behandles rettfærdig og få likestilte muligheter hvor det ikke skal ligge ubegrunnede lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Ved lønnsfastsettelse blir kompetanse, resultater, stillingens art og erfaring vektlagt.

De ansatte i konsernet har rett til å bli medlem av fagforeninger dersom man ønsker dette, men også ansatte som velger å være uorganisert skal inneha de samme rettigheter og muligheter i bedriften. De fleste i konsernet er uorganisert.

Selskapet har utarbeidet en policy for lønnsfastsettelse innenfor de ulike stillingskategorier. For flere av stillingskategoriene er det vanlig med deltidsansatte, dette som følge av arbeidets karakter. Lønnsjustering har historisk vært gjennomført årlig med utgangspunkt i lønnsutvikling i frontfagene (med unntak av perioden 2021-22). Ved ansettelse blir lønnsfastsettelse vurdert ut fra kompetanse, resultater og stillingens art.

Det ble i november 2023 gjennomført medarbeiderundersøkelse som avdekket at flere av lederne ikke var tilfreds med lønnsutviklingen i konsernet. I perioden 2021 – 2022 var det for deler av det nye konsernet lønnsfrys som følge av selskapets økonomiske stilling, dette med bakgrunn i covid 19. Som et resultat av undersøkelsen ble det i vinteren 2023/24 gjennomført en ekstraordinær justering for enkelte stillinger/funksjoner.

3.5 Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Selskapet opererer i en bransje hvor det er normalt med en stor andel deltidsansatte. For heltidsansatte gjennomføres det minimum 1 medarbeidersamtale pr år. Deltidsansatte får tilbud om medarbeidersamtale 1 gang pr år. I tillegg gjennomføres det årlig flere medarbeiderundersøkelser årlig.

Med bakgrunn i medarbeidersamtaler utarbeides det utviklingsplan for den ansatte. Utviklingsplan dekker bl.a. ønske og behov for videreutdanning.

Selskapet dekker videreutdanninger der dette er relevante for stillingen. Videre avholdes det flere intern og eksterne kurs hvert år som den enkelte kan delta på. Større utdanningsløp (bachelor og masterprogram) gis det normalt ikke støtte til.

3.7 Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeidsliv og familieliv.

Konsernet hadde i 2023 et sykefravær på 5,6% hvor mindre andel var langtidsfravær.

Selskapet har rutiner for tilrettelegging ved langtidssykemelding gjennom tett dialog med den ansatte og lege/behandler der dette er naturlig.

Det tilrettelegges videre for at alle ansatte i konsernet kan benytte selskapets lokaler til opptrening, egentrening og annen aktivitet. For heltidsansatte tilrettelegges det for trening i arbeidstid (1 time pr uke).

Videre blir det tilrettelagt for ansatte som har behov for spesialsjerm, tilpasset stol, kontorpult, mus- og tastatur.

Konsernet ønsker å tilrettelegge for god balanse mellom jobb og fritid. Samtidig er det en utfordring at bransjen preges av lange åpningstider hvor mye av aktivitet foregår på ettermiddag/kveldstid. Dette resulterer igjen i at de fleste stillinger krever kveldsarbeid.

For å unngå stor belastning knyttet til kveldarbeid er det utarbeidet vaktplaner ihht. selskapets policy knyttet til kvelds- og ev. helgearbeid. Videre tilpasses det for fleksibel arbeidstid og hjemmekontor der stillingen tillater dette. Fleksibel arbeidstid og hjemmekontor avtales direkte med nærmeste leder.

4.0 Forventinger til arbeidet fremover

Selskapet/konsernet er i vekst og 2023 har vært et år preget av flere større oppkjøp. Det er forventet at selskapet fortsatt vil vokse i årene som kommer.

Selskapet forventer således at det vil være behov for ytterligere ressurser for å kunne ivareta konsernets arbeid med mangfold og likestilling. Ut over dette vil det være et ekstra behov for å sikre samkjøring av felles retningslinjer og rutiner i en tid med oppkjøp og vekst. Det er videre forventninger til at det avsettes ressurser for å kunne arbeide mer strukturert og kontinuerlig med forbedringer gjennom hele året.

For å lykkes fremover er det avgjørende at arbeidet med likestilling synliggjøres i enda større grad og at selskapet, medarbeidere og tillitsvalgte styrker samarbeidet i årene som kommer.