

Likestillingsredegjørelse Nilson Group AB filial Norge, 2021

Arbeid med likestilling og diskriminering:

Nilson Group jobber forebyggende for at ingen former for krenkelser eller diskriminering skal forekomme på noen av våre arbeidsplasser. Alle sjefer får kurs i HMS og arbeidsmiljø, der det blant annet gis informasjon og verktøy rundt arbeidet med det organisatoriske og sosiale arbeidsmiljøet. Alle sjefer skal ha kunnskap om hva krenkelser i form av diskriminering, trakassering og utilbørlig opptreden er, og jobbe forebyggende for at slikt ikke skal forekomme. Alle sjefer har et ansvar for å informere medarbeidere om at man bemøter hverandre med vennlighet og gjensidig respekt, samt har ansvar for å tydeliggjøre at ingen former for krenkelser eller seksuelle trakasseringer aksepteres.

Vi har en klar overvekt av kvinner i selskapet. Generelt er det flest kvinner som søker ledige jobber hos oss, uten at vi har noen direkte forklaring på det. Mange av våre ansatte er unge kvinner, en gruppe som i stor grad også speiler våre kunder. En betraktning kan være at vi ikke i like stor grad har menn som handler i våre butikker, og at interessen for jobb dermed er noe mindre hos denne gruppen.

Nå i begynnelsen av 2022 har vi implementert et nytt rekrutteringssystem som i større grad gir oss mulighet til å vise oss frem som arbeidsgiver, og hvor vi mer visuelt kan vise hvordan det er å jobbe hos oss. Her kan vi bruke bilder og markedsmateriell fra flere av våre kampanjer i butikk, som speiler hele sortimentet vårt. På denne måten kan vi på våre karrieresider også vise at vi har herresortiment og henvende oss mer til denne gruppen.

	Kvinner	Menn	Totalt
Fast ansatte	187	4	191
Midlertidig ansatte	3	0	3
Totalt	190	4	194
Heltid	24	1	25
Deltid	166	3	169
	190	4	194
Årsverk	65	2	67
Lederstillinger	21	1	22
Foreldrepermisjon antall uker	267	0	267



Midlertidig ansatte og ufrivillig deltid:

I Nilson Group har vi svært få midlertidig ansatte, og dette benyttes kun i vikariatsammenheng, samt i noen tilfeller i høysesong.

Ufrivillig deltid er definert som deltidsansatte som har et reelt ønske om en større stilling. Detaljhandelen preges generelt av et høyt antall deltidsansatte, dette er tilfelle også hos oss. I hovedsak benyttes deltid der den ansatte selv ønsker dette, som en jobb ved siden av studier. Når ufrivillig deltid oppstår, er dette generelt en konsekvens av nedbemanning og arbeidsbrist. Gjennom de seneste årene er flere av våre avdelinger nedlagt. I disse prosessene gjennomfører vi møter med de berørte gruppene samlet, samt at vi holder en til en samtaler og kartlegger den enkeltes situasjon ift ufrivillig deltid. I disse dialogene ser vi på hvilke muligheter vi har for å møte den enkeltes behov og ønsker ift stillingsstørrelse og arbeidstid.

I tillegg brukes de årlige medarbeidersamtalene til å kartlegge den enkeltes generelle ønsker ift arbeidstid og stillingsstørrelse. Hver enkelt leder håndterer dette for sin avdeling.

	Kvinner	Menn	Totalt
Ufrivillig deltid	16	2	18

Lønnskartlegging:

For ansatte på timelønn følger vi innplassering og opprykk etter bestemmelsene om timelønn, i tariffavtalen Landsoverenskomsten, inngått mellom Virke og Handel og Kontor. (Ansatte på timelønn er ansatte som ikke er i kategorien leder) Denne modellen sier helt konkret hvordan en nyansatt skal innplasseres basert på alder og bransjeerfaring, og opprykk for de ansatte skjer etter gitte kriterier. Alle ansatte vil dermed være sikret vurdering på like vilkår, samt et årlig opprykk i lønn. Satsene i avtalen justeres hvert år ifm lønnsoppgjøret mellom LO og Virke.

De resterende ansatte befinner seg i kategorien «ledere», og har en noe mer individuell tilpasset lønn. I denne kategorien har vi pr. 31.12.21, 20 butikksjefer og 2 ansatte i ledelsen. (Totalt 22)

Butikksjefens lønn settes hovedsakelig etter kategorier for avdelingens størrelse i omsetning og antall ansatte, antall konsept, samt ansiennitet og erfaring.

På bakgrunn av at vi har svært få menn i organisasjonen kan vi ikke redegjøre for forskjellen mellom kvinner og menn, på en slik måte at dette holdes anonymt. Det som kan nevnes er at andelen menn utgjør 2,1% av antall ansatte. Andel av totalt utbetalt lønn utgjør 2,0% til disse.

Året som har gått:

2021 ble nok et utfordrende år preget av coronapandemien, og en stor andel av personalet har vært permittert. I disse prosessene har det vært tett og god dialog mellom ledelsen og hovedverneombud og ansatte.

Høsten 2021 gjennomførte vi verneombudskurs for nye verneombud, for å bevisstgjøre disse på sin rolle og å skape delaktighet for ansattrepresentanter.

Ledige stillinger utlyses alltid internt, slik at alle ansatte har mulighet til å vise sin interesse innad i firmaet. Vår policy og målsetning er å rekruttere 70% av alle ledere internt.

Gått gjennom alle policyer og rutiner på personalområdet, deriblant likestilling og diskriminering, da organisasjonen har sett et behov for å fornye og konkretisere disse, etter endringer og krav i lov- og avtaleverk. Ny personalhåndbok er utarbeidet på bakgrunn av dette.

Året som kommer:

I 2022 vil vi i medarbeidersamtalene konkretisere kartlegging av ufrivillig deltid, ved mer konkrete spørsmål knyttet til den ansattes ønsker til stillingsprosent. Dette slik at vi vil kunne få en enda bedre oversikt over de som havner i denne kategorien, og dermed gis mulighet til å jobbe mer systematisk rundt stillingsstørrelser og arbeidstid.

Ved årsskiftet innførte vi et nytt rekrutteringssystem og nye karrieresider, med mål om å skape et mer utfyllende bilde av Nilson Group som foretak og arbeidsgiver. Vi har som målsetning og ønske, og få flere menn inn i organisasjonen og håper å kunne nå ut til ennå flere søkere, deriblant menn, med verktøyene som ligger i dette nye systemet. Etter to år med pandemi og få rekrutteringer, ser vi nå at det er viktig å løfte temaet rekruttering og også vår rekrutteringspolicy ovenfor våre ledere, med fokus på likestilling og miksede arbeidsgrupper.

I dialog med bedriftshelsetjenesten har vi for 2022 valgt å sette ekstra fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet, og BHT følger opp dette etter en konkret plan ved besøk ute på avdelingene. Både resultater fra medarbeidersamtaler og besøk fra bedriftshelsetjenesten i årene 2020 og 2021, viser at mange ansatte har hatt det tøft gjennom to år med pandemi, og at det vil være verdifullt med konkrete råd og veiledning rundt psykisk helse.

