

Mangfold Likestilling og Inkludering i Elkjøp

Denne uttalelsen beskriver hvordan organisasjonen har jobbet med Mangfold, Likestilling og Inkludering (MLI) for perioden 2021/22.

Mangfold, likestilling og inkludering i Elkjøp

Elkjøp har satt mangfold, likestilling og inkludering helt øverst på vår strategiske agenda. For å hjelpe alle med å nyte fantastisk teknologi, må vi gjenspeile mangfoldet i våre kunder og samfunnet som helhet i hele arbeidsstyrken. Dette betyr at vi erkjenner at å støtte mangfold og aktiv inkludering ikke bare er det rette å gjøre, men også det rette for vår virksomhet. Vårt engasjement er vevd inn i våre verdier og vår tro på at Elkjøp er sterkest når vi omfavner hele spekteret av samfunnet, uansett hvordan vi ser ut, hvor vi kommer fra eller hvem vi elsker. Det betyr både å bygge en mer mangfoldig og inkluderende arbeidsplass og fremme det vi kaller et modig engasjement i selskapet vårt og lokalsamfunnene. Vår satsing på MLI er å bygge et sterkt fundament for hele Elkjøp-konsernet over hele Norden.

Elkjøp har som mål å ha en mangfoldig arbeidsstyrke på alle nivåer i organisasjonen og i alle forretningsenheter. Dette oppnår vi ved å jobbe systematisk med alt fra mål, policy, regelverk for hvordan vi rekrutterer, utvikler og beholder mangfold i vår organisasjon.

- Vi har utviklet og vedtatt en nordisk politikk for MLI. Våre MLI-retningslinjer gjelder for alle ansatte, konsulenter og partnere i Elkjøp. Å sikre en mangfoldig, likeverdig og inkluderende virksomhet er alles ansvar.
- De siste tre årene har vi jobbet aktivt med å øke kjønnsbalansen.
- Vi har innført evnetester som en del av den første screeningmetoden i vår eksterne rekrutteringsprosess. Poenget med evnetester er å gi alle en likeverdig og rettferdig mulighet i den første rekrutteringsfasen.
- Vi streber etter å øke kvinnelige søkere i ledende roller, ett initiativ har vært å revidere og bruke kjønnsnøytralt språk i eksterne stillingsannonser.
- Vi har satt oss klare mål om å øke kjønnsbalansen fram mot 2025
- For det kommende året vil vi utvide MLI-perspektivet og bygge bevissthet blant våre ledere om hvorfor dette er viktig, gi lederne en verktøykasse (hva kan jeg gjøre og hvordan jeg kan være et godt forbilde osv.), bygge bevissthet om hvordan vi speiler kundene våre på de forskjellige områdene av mangfold, og hvordan man bygger en kultur der alle hører hjemme.

Bygge en inkluderende kultur

I Elkjøp streber vi etter å fremme en inkluderende kultur der folk verdsettes for sine forskjeller, anerkjennes for sitt talent og får lov til å være seg selv. Dette er ikke bare en forutsetning for mangfold, men gir også verdi til oss som selskap, og er derfor høyt prioritert. Vi har som mål å lære opp våre ansatte til å anerkjenne verdien av mangfold, og aktivt bidra til å utvikle en inkluderende kultur.

- I fjerde kvartal 2021 lanserte vi e-læring for alle ledere i Elkjøp-konsernet med tittelen "Mangfold, likestilling og inkludering i Elkjøp". Denne e-læringen vil hjelpe alle ledere i Elkjøp Group med å bedre forstå sin rolle og hvordan de kan jobbe for å skape en kultur som fremmer MLI på arbeidsplassen.
- I Q1, 2022 vil vi lansere en obligatorisk e-læring med tittelen "Sjekk dine ubevisste fordommer", med sikte på å avmystifisere myter og øke kunnskapen om hvordan vi som enkeltpersoner behandler andre.
- I første kvartal 2022 vil vi innlemme obligatorisk mangfold og ubevisst biasopplæring som en del av vår pre- og første onboarding-ordning for alle nye forrefter på Elkjøp.

Ledere har utvidet ansvar

I Elkjøp og i Elkjøp-konsernet har alle ledere/ledere ansvar for å være gode rollemodeller. Det betyr at de skal respektere og behandle alle ansatte på en slik måte at alle føler seg støttet og inspirert til å yte sitt beste. Våre ledere/ledere skal anerkjenne verdien av mangfold, se etter mangfoldige talenter, lede mangfoldige team og skape en inkluderende kultur der våre fantastiske mennesker kan være seg selv, tilhøre og vokse.

Hver år i april gjennomfører vi en nordisk medarbeidertilfredshetsundersøkelse i Elkjøp, som gir våre ansatte muligheten til å gi oss tilbakemeldinger knyttet til medarbeidertilfredshet. Dette gir oss verdifull innsikt i vår bedriftskultur og hjelper oss med å forbedre og fortsette arbeidet med å være en ledende mangfoldig arbeidsplass i Norden. Når det gjelder etnisitet, vet vi at Elkjøp og Elkjøp Group har en mangfoldig arbeidsstyrke, men på grunn av GDPR og interne evalueringer knyttet til sensitive persondata registrerer vi ikke nasjonalitet/etnisitet som en del av våre hoveddata i vårt HR-system. Vi erkjenner at mangelen på datainnsikt er en risiko, da det reduserer vår mulighet til å gi konkret innsikt i vårt etnisitetsmangfold.

Fremgangsmåte

- Våre retningslinjer for mangfold, likestilling og inkludering (MLI) gjøres tilgjengelig for alle i Elkjøp Group. Alle er ansvarlige for implementeringen.
- HR eier retningslinjene og vil gi årlige oppdateringer til Executive Management Group om utvikling innenfor de prioriterte områdene og spesifikke mål satt som en del av vår MLI-agenda.
- MLI-policyen vil bli revidert og oppdatert som en del av den årlige oppdateringen til Executive Management Group.
- Mål, prestasjoner og utvikling vil bli kommunisert transparent til alle ansatte fortløpende gjennom hele året.

Kanaler for varsling

Elkjøp legger vekt på en åpen kultur som oppfordrer ansatte til å varsle om potensielt kritikkverdige eller kritiske forhold i selskapet (varsling), og om bekymringer knyttet til den enkelte ansattes personlige forhold på arbeidsplassen (klage). Dette er viktig for det generelle arbeidsmiljøet, og trivselen til individet og selskapet. Vår virksomhet, som alle andre, vil bare lykkes hvis våre kunder og kolleger stoler på oss. Derfor er det viktig at slike saker tas opp og håndteres på en forsvarlig måte. Denne policyen er på plass for å gi ansatte en forståelse av hvordan de skal gå frem for å varsle Elkjøp om bekymringer knyttet til feilbehandling eller bekymringer knyttet til ansattes egen og andres ansettelsesstatus. Vår interne varslingskanal er tilgjengelig på <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/107395/index.html>

Rekruttering i Elkjøp

Rekruttering er en av våre viktigste verktøy. Å finne den rette personen for riktig rolle er nøkkelen til selskapets suksess, og det er derfor viktig at vi bruker godt dokumenterte metoder og har en strukturert tilnærming. I Elkjøp Group bruker vi en kompetansebasert rekrutteringsprosess. Ved å gjøre dette sikrer vi en mindre partisk prosess der det endelige utvalget av hvem vi skal ansette er basert på kompetansen og ferdighetene vi leter etter, i stedet for personlige preferanser og magefølelse. Kompetansen brukes i alle faser av rekrutteringsprosessen, og skaper en "grønn linje" fra jobbanalyse til potensiell ansettelsesfase. Ved å annonsere, teste, screene, intervju og ansette med kompetansen i fokus er det alltid lettere å sammenligne kandidater og forklare kandidatene hvorfor de ikke fikk jobben hvis de stiller spørsmål ved det. Vi gjør alltid en jobbanalyse før vi starter rekrutteringsprosessen. Formålet med analysen er å identifisere behovet og formålet med rollen. Ved å utvikle en klar beskrivelse av rollen, identifiserer vi også hvilke kompetanser som ideelt sett er nødvendig for den ene rollen. Siden rekrutteringsprosessen vår er kompetansebasert, bruker vi både personlighets- og ferdighetstester i startfasen av rekrutteringsprosessen. Tester er gitt fra AON og som standard velger vi mellom to-tre tester for hver rolle. Vi har en klart definert rekrutteringsprosess tilgjengelig for alle ledere og ansatte i Elkjøp Group.

Som en del av prosessen vår har vi veldefinerte trinn knyttet til intervjuet, for eksempel bør alle andregangs intervjuer fullføres av to Elkjøp-ansatte, dette fordi vi alle oppfatter og legger vekt på det.

ting annerledes i rekrutteringsprosesser, så for å opprettholde en rettferdig og strukturert ansettelsesprosess sørger vi alltid for at kandidatene blir møtt av mer enn bare én Elkjøp-ansatt. *"Vi pleier mangfold og balanse i vår organisasjon, og oppfordrer derfor alle til å søke uavhengig av bakgrunn, etnisitet, kjønn etc"*; Denne setningen er standard i alle våre stillingsinnlegg og håndhever vår ambisjon om å tiltrekke og rekruttere en mangfoldig arbeidsstyrke. Vi er veldig klar over ordlyden i våre stillingsannonser, sørger for å appellere til både kvinner og menn, med forskjellig bakgrunn, og vil i første kvartal 2022 analysere all ordlyd som brukes i våre stillingsannonsemaler for å eliminere negativ eller objektiv formulering.

Vi erkjenner at vår nåværende rekrutteringsprosess der ledere og avdelinger alene er ansvarlige for sin egen prosess, kan føre til mindre mangfoldig og ikke-partisk rekruttering når det knyttes til fysisk intervju. Vi føler oss imidlertid trygge på at vår kompetansebaserte testing under den første søknadsprosessen hjelper oss med å tiltrekke oss rettferdige og objektive søkere.

Vår plan for 2022 vil være å innføre en ikke-partisk og mangfoldig rekrutterings-e-opplæring for alle ledere og rekrutteringsspesialister over hele Norden.

Lønn og bonus i Elkjøp

Alle som jobber i Elkjøp (og i Elkjøp-konsernet) har de samme mulighetene som sine kolleger, hvem de enn er og hvor de enn er. Dette betyr å fremme et arbeidsmiljø der ansatte føler at deres bakgrunn og livsstil ikke påvirker oppfatninger av dem som fagfolk, eller påvirker deres muligheter for utvikling, likelønn og opprykk. Som en del av vår interne lønns- og bonuskartlegging ser vi at vi har arbeid å gjøre når det gjelder kjønn og lønnslikestilling på ledernivå, mellom- og juniornivå. Det er imidlertid allerede innført flere tiltak (som endring i bonusnivåmodell i 2015 og økt involvering fra HR i rekrutteringsprosesser).

Kjønnsbalansen i Elkjøp har vært overveiende mannsdominert i flere år, historisk sett har vi rekruttert internt fra Elkjøp-konsernet som da har fortsatt kjønnsbalansen fra Elkjøp Group til Elkjøp. Ved utgangen av FY20/21 var kjønnsfordelingen i Elkjøp Norge 27 % kvinner og 73 % menn.

Når det gjelder lønnsforskjeller hos Elkjøp, har vi identifisert en viktig forklaring knyttet til ansiennitet i Elkjøp og Elkjøp Group. Jo lenger ansienniteten er, jo høyere er bonuspotensialet du er kvalifisert til å motta. Som et resultat har mannlige ansatte med lengre ansiennitet i Elkjøp et høyere grunnlønn- og bonuspotensialnivå sammenlignet med kvinnelige ansatte med lavere ansiennitet. Gjennom grundig analyse er vi trygge på å si at ubalansen vi ser i dag er en naturlig forekomst knyttet til ansiennitet. Vi streber etter å øke kjønnsbalansen og likelønn og bonus for alle ansatte på alle nivåer. Som et resultat av vår nylige lønns- og bonuskartlegging vil vi utvikle og implementere en likelønns- og bonuspolitikk i 2022 (policyen vil være basert på markedsundersøkelser knyttet til lignende jobbroller og nivåer i markedet). Målet med politikken vil være å gi oss en årlig revisjon av vår lønns- og bonusordning, og ved å systematisk adressere dette vil vi gradvis lukke lønns- og bonusforskjellene hos Elkjøp.

Organisasjonsutvikling og læring

Hos Elkjøp og i hele Elkjøp-konsernet muliggjør vi forretningssuksess ved å engasjere våre fantastiske mennesker til å vokse. For å flytte enkeltpersoner og organisasjonen i riktig retning fokuserer vi på:

- Hvordan øke og drive virksomheten ved kunnskapsdeling.
- Skape engasjerte ledere som legger til rette for vekst.
- Skape læringsopplevelse på neste nivå.
- Drive en inkluderende kultur der fantastiske mennesker hører hjemme og vokser.

Elkjøp Academy

Læring og utvikling er en nøkkeldriver for vårt selskap og er selve kjernen i vår kultur. I Elkjøp bruker vi en blandet opplæringsmetode for å utvikle våre ansatte. En av disse metodene er digital

opplæring, også kjent som e-læring. Vår interne opplæringsplattform heter "Academy", som alle ansatte i organisasjonen har tilgang til. I Academy har vi over 400 e-læringer på tvers av mange emner, som vist ovenfor. Som en del av onboarding-programmet vårt må obligatorisk opplæring fullføres i løpet av de to første ukene av ansettelsen. Våre viktigste opplæringsområder er salgsopplæring, produktkunnskap, systemopplæring, retningslinjer, ledelse og MLI.

Lederprogrammer

I Elkjøp mener vi våre ledere har en nøkkelrolle i å legge til rette for vekst, både i næringsliv, team og enkeltpersoner. Vi investerer i lederutvikling, og vi har relevante programmer enten våre ansatte allerede er ledende, ønsker å bli leder, eller generelt ønsker å utvikle sine lederegenskaper, våre lederprogrammer er: *nye som leder, nye ledere, ledende andre, ledende ledere, ledende funksjoner.*

I tillegg til våre lederprogrammer tilbyr vi også andre utviklingsinitiativer (for eksempel prosesser for effektive lederteam) samt coaching og støtte til våre ledere.

Styrkebasert ledelse

En av hjørnesteinene i vår lederutvikling er fokuset på styrkebasert ledelse. Styrkebasert ledelse er evnen til å identifisere og utnytte våre egne, teammedlemmer og organisasjonens styrker best mulig. Ved å fokusere på styrker kan vi utnytte det uutnyttede talentet i organisasjonen, samt øke jobbtilfredsheten og engasjementet, og hjelpe team og avdelinger til å jobbe enda mer effektivt.

Utvikling for Elkjøp

Vårt mål er å muliggjøre forretningssuksess ved å engasjere våre fantastiske mennesker til å vokse. I Elkjøp gjør vi det ved å:

- Tilby relevante opplærings- og utviklingsinitiativer for å sikre individuell, team- og organisasjonsvekst.
- Lære og dele kunnskap, mellom kolleger, i team og mellom funksjoner og forretningsområder.
- Drive kultur der mennesker kan være seg selv og hører hjemme, og hvor det er åpenhet for alle å bidra med sine ideer, kunnskaper og ferdigheter.
- Tilby en solid onboarding til Elkjøp.

Vi mener at et stort fokus på læring og utvikling er nøkkelen til suksess og avgjørende for å være markedsleder. Våre ledere har en nøkkelrolle i å gi lærings- og utviklingsmuligheter for våre ansatte – likevel er vi alle ansvarlige for vår egen utvikling, som enkeltpersoner, som en del av et team og som en del av en organisasjon.

Trakassering (seksuell eller på annen måte) og kjønnsbasert vold

I Elkjøp og gjennom Elkjøp-konsernet har vi nulltoleranse for diskriminering, mobbing eller trakassering, seksuell eller på annen måte. Vi tror på å være åpne, ærlige og transparente. Hvis kolleger er vitne til, blir oppmerksomme på eller mistenker noen for diskriminering, trakassering eller andre brudd på selskapets nulltoleransopolitikk, forventes det at den observante vil rapportere dette til sin nærmeste leder. Hvis de ikke føler seg komfortable med å diskutere saken med sin nærmeste leder, eller umiddelbar leder er direkte involvert, må observatøren kontakte HR direkte eller bruke varslingskanalen vår. Observatører kan også diskutere og søke råd hos vår lokale personalvernrepresentant eller OHS (Bedriftshelsetjenesten). Utenom de vanlige varslingskanalene kan vi gjennom vår årlige medarbeiderundersøkelse og avslutte undersøkelser for å identifisere risikoområder.

Balanse mellom arbeid og fritid

Vi respekterer at alle har ulike behov til ulike tider, og som sådan er balanse mellom arbeid og liv og fleksibilitet en viktig del av vår elkjøp nordiske kultur. For å imøtekomme våre ansatte har vi

håndhevet fleksibilitet gjennom fleksible arbeidstimer og eksterne arbeidsretningslinjer, alt tett ivarettatt gjennom dialog mellom ansatt og nærmeste leder. I Elkjøp er vi avhengige av hyppig samhandling mellom kolleger i vår virksomhet, retningslinjene og fjernarbeidspolitikken er fastsatt slik at vi kan drive og lede effektivt, sikre teamjustering og engasjere oss i samarbeid og innovasjon.

Foreldre- og barselpermisjonspolitikken er basert på regler og regler i folketrygdloven. Nærmeste ledere behandler hver enkelt søknad om velferdspermisjon separat, noe som gir fleksibilitet basert på den enkelte ansattes omstendigheter. Vi tilbyr velferdspermisjon for (men ikke begrenset til):

- inntil to dagers betalt permisjon for tilvenning i barnehagen.
- inntil én dag betalt permisjon for første skoledag for førsteklassinger.
- inntil én dag betalt permisjon for å flytte/flytte.
- opptil en dag betalt permisjon for å delta i en eier bryllup (på bryllupsdagen).
- inntil én dag betalt permisjon ved dødsfall/begravelse i nærmeste familie.

I foreldrepermisjonen betales Elkjøp ansatte fra Elkjøp og all lønn genererer og kvalifiserer til feriepengene året etter.

Arbeidsmiljø

Elkjøp er opptatt av å gi et trygt og sunt miljø for alle som jobber i vår virksomhet og alle våre kunder. Vi tar sikte på å levere vår virksomhet og tjenester på en måte som beskytter helsen og sikkerheten til alle menneskene som påvirkes av arbeidet vi gjør. Vi erkjenner at ved å ha et godt rammeverk for helse og sikkerhet, og enkle standarder og prosesser, kan vi levere på vår forpliktelse til god helse- og sikkerhetspraksis og overholde loven. Vi mener at dette bidrar til en vellykket og bærekraftig virksomhet. Et helhetlig perspektiv på arbeidsmiljøet omfatter fysiske, mentale, sosiale og organisatoriske faktorer. Et sunt arbeidsmiljø vil bidra til å sikre menneskelig kapital i Elkjøp. Arbeidsmiljøområdet har dermed et naturlig grensesnitt mot områdene organisasjonsutvikling, lederutvikling, kompetanseutvikling, arbeidsrett og arbeidsforhold. Vårt mål er at vår praksis skal være i samsvar med lovgivning om helse og sikkerhet på arbeidsplassen i alle nordiske land, og derfor bruker vi tre hovedprinsipper for å oppnå beste praksis i vår virksomhet, vi bryr oss, vi handler og leverer.

Arbeidsmiljø og helse og sikkerhet står på dagsorden i ledermøter, introduksjon av nye medarbeidere og teammøter i butikker og andre enheter, for å sikre bevissthet og kunnskap om, og fokus på, helse, miljø og sikkerhet. Det er et åpent arbeidsmiljø med en sunn tilbakemeldingskultur som gjør det mulig for ledere og ansatte å si fra og rapportere eventuelle brudd på lover, forskrifter eller retningslinjer som hindrer oss i å tilby et godt arbeidsmiljø for kollegene våre og en trygg kundeopplevelse for våre kunder i butikkene. Virksomheten vil tilby sikkerhetsopplæring og utstyr for å forebygge ulykker og skader og bidra til å skape et trygt og godt arbeidsmiljø for alle ansatte. Virksomheten vil ha rutiner på plass for å sikre at ansatte blir ivarettatt ikke bare under en hendelse eller krise, men også etterpå.

Elkjøp er en stolt «IA-bedrift», noe som betyr at vi overholder retningslinjene for «inkluderende arbeidsplass» som en del av vårt interne helse- miljø og sikkerhetsarbeid. Et konkret eksempel er at vi tilbyr våre ansatte 24 egenmeldingsdager i løpet av en 12-måneders periode, med maksimalt 8 sammenhengende dager, mot 12 dager i løpet av en 12-månedersperiode med maksimalt tre sammenhengende dager - fastsatt i folketrygdlovens bestemmelser.

VÅRE MÅL ?

- Øke kvinnelige ansatte til 35 % i 2025.
- Øke kvinnelige ledere til 25 % i 2025.
- Digital rekrutterings opplæring med sikte på å bevisgjøre fordommer (vil bli lansert i første kvartal 2022) (minimum fullføringsgrad på 80 %).

- Digital MLI trening for ledere (lansert Q4, 2021) (minimum fullføringsgrad på 80 %).
- Sette målbare mål innenfor spesifikke MLI-områder for å bidra til å spore forbedring og pågående MLI-arbeid på tvers av Elkjøp (som skal slutføres og godkjennes av ledelsen i første kvartal 2022).

Lønnsforskjeller på kjønn – roller som ikke følger lønnstrinn

Hovedkontor og ledere i Elkjøp:

Snitt kvinner på 47 508,34 kr (66 stk)

Snitt menn på kr 52 992,66 (262 stk)

HK snitt mellomledere, Regionssjefer og ledergruppe:

Snitt kvinner på 70 197,58 kr (5 stk)

Snitt menn på 83 329,9 kr (26 stk)

HK snitt mellomledere (ikke RM):

Snitt kvinner på 62 178,9 kr (4 stk)

Snitt menn på 72 047 (12 stk)

Avdelingsledere:

Snitt kvinner på 39 990,3 kr (23 stk)

Snitt menn på kr 42 851,65 (129 stk)

Varehussjefer:

Snitt kvinner på 62 070 kr (7 stk)

Snitt menn på kr 69028,45 (46 stk)

Phonehouse ledere:

Snitt kvinner på 39 077,36 kr (5 stk)

Snitt menn på kr 39 807,5 (20 stk)