

Likestillingsredegjørelse

Ahlsell Norge AS

Introduksjon

Ahlsell finnes der folk bor, arbeider og lever livene sine. Vi driver utviklingen av samfunnet sammen med profesjonelle som produserer, installerer, bygger, reparerer og vedlikeholder. Med et bredt utvalg av bærekraftige produkter og tjenester, vår spesialistkunnskap og med førsteklasses logistikk, gjør vi det lettere å være proff. Vår visjon er å skape et mer bærekraftig samfunn.

Ahlsell er en grossist med et komplett sortiment innen VVS, VA, elektro, verktøy og personlig verneutstyr. I tillegg fører vi et bredt spekter av relaterte produkter til disse fagområdene. Hovedkontoret ligger på Brobekk i Oslo. Vi har 39 Ahlsell-butikker fordelt i hele landet og er 1180 ansatte. I tillegg har vi to lagre på Nordkisa og Gjøvik og 14 datterselskaper.

Denne redegjørelsen gjelder for året 2023 og omfatter alle fast ansatte i Ahlsell Norge AS.

Bry deg! har vært et gjennomgående tema for selskapet i 2023. Først og fremst handler det om å bry seg om alle medarbeidere, men også om miljøet, samarbeidspartnere og hele verdikjeden.

I løpet av 2023 har tre kvinnelige og 5 mannlige ledere blitt sertifisert i mangfoldsledelse, en sertifisering som bygger på Norsk Standard for mangfoldsledelse (NS 11201) som også følger en ISO-mal. 4 av de sertifiserte sitter i ledergruppen. Ytterligere 15 ledere fra ulike alle regioner og divisjoner gjennomførte mangfoldskurs i 2023.

Ahlsell har høsten 2023 lansert en ny læringsplattform med integrert AI-funksjon, som blant annet enkelt oversetter alle kurs/e-læringer til ønsket språk.

Mangfold- og likestillingspolicy

I Ahlsell er vi opptatt av å kontinuerlig utvikle et arbeidsmiljø basert på respekt for hver persons unike og likeverdige verdi og realisere det fulle potensialet for alle ved å fremme en inkluderende kultur. Vi må arbeide for å kartlegge, samt sikre at tiltak blir gjennomført for å oppnå likeverdige rettigheter og muligheter på arbeidsplassen, uavhengig av etnisitet, kjønn, kjønnsidentitet, funksjonsnedsettelse, religion, seksuell legning og alder. Vi tar avstand fra all form for mobbing, diskriminering, trakassering og krenkende særbehandling. Grunnlaget for vårt menneskesyn er respekt for det enkelte menneskes unike og like verdi. Ahlsell har forankret sitt likestillings- og mangfoldsarbeid i konsernets strategi og HR Policy.

Alle i Ahlsell skal bidra, og oppfordres til å ta et aktivt medarbeideransvar, samt sikre at vi etterlever våre verdier ansvarlighet, åpenhet og enkelhet.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Ahlsell Norge AS

Pr 31.12.2023 (2022)

Kjønnsbalanse	Menn	Kvinner	Sum
Antall	880 (922)	305 (304)	1185 (1226)
%	74,26 % (75,20%)	25,74 % (24,80%)	100 %
Midlertidig ansatte (fast lønn)	Menn	Kvinner	Sum
Midlertidig ansatte	4 (18)	4 (6)	8 (24)
% av totalt antall ansatte	0,34 % (1,47%)	0,34% (0,49%)	0,68% (2,0 %)
Deltid	Menn	Kvinner	Sum
Ansatte med deltidsstilling	16 (18)	16 (13)	32 (31)
% av totalt antall ansatte	1,35% (1,47%)	1,35% (1,06%)	2,70% (2,53%)
Foreldrepermisjon	Menn	Kvinner	Sum
Antall m/permisjon	35	19	54
Antall uker	446	355	801
Antall uker snitt	12,75	18,72	10,3

Ufrivillig deltid

Alle 32 medarbeidere som jobber deltid, har fra HR-avdelingen, via leder, blitt forespurt om deltidsstillingen er frivillig. Dette er blitt bekreftet av samtlige. Enhver reduksjon i stillingsprosent skal alltid godkjennes og sjekkes av HR før kontrakt skrives. Ca. halvparten av medarbeiderne med redusert stillingsprosent jobber på ett av våre to lagre. Som selskap ønsker vi fortrinnsvis heltidsstillinger, men har inngått deltidsstillinger der medarbeider ønsker det og når det er forenlig med stillingen.

Lønnskartlegging

Lønnskartleggingen tar utgangspunkt i lønninger for 2023 og dekker alle ansatte. De rapporterte lønningene er basert på heltidslønn. Bonuser, uregelmessige tillegg og overtid er ikke medregnet, men må inkluderes ved neste kartlegging. Lønn for arbeidstakere med et sysselsettingsnivå på under 100 % er rundet opp til tilsvarende nivå. Alle stillinger har blitt gjennomgått og analysert for å avgjøre om eventuelle lønnsforskjeller er knyttet, direkte eller indirekte, til kjønn.

Vi benytter et digitalt verktøy for automatisering av kartleggingen, et verktøy som hjelper oss med å identifisere like og likeverdige stillinger. Det er et poengbaserte jobbevalueringsystem som vurderer vanskelighetsgraden for stillingen på grunnlag av:

- Utdannelse og erfaring
- Problemløsning

- Sosiale ferdigheter
- Personalansvar og økonomisk ansvar
- Påvirkning
- Psykisk og fysisk arbeidsmiljø

Både i 2021 og ved årets kartlegging har vi gjennomgått alle stillinger og gruppert disse i 11 grupper. Stillinger er gruppert i like og likeverdige stillinger.

Analyser er gjennomgått og en liste over uberettigede lønnsforskjeller er utarbeidet. Listene er grundig analysert og ledere blitt «intervjuet» av HR for dypere forståelse av eventuelle forskjeller. De tillitsvalgte er blitt involvert og informert om arbeidet.

Kartleggingen og likestillingsanalysen 2023 viste følgende:

Oversikt

- Totalt var 1185 ansatte omfattet av lønnkartleggingen for 2023
- 26% var kvinner og 74% var menn
- Sett på tvers av selskapet hadde kvinner en medianlønn som er 10% lavere sammenlignet med menns medianlønn

Like stillinger

- Det var totalt 37 stillinger som innehas av både kvinner og menn
- I like stillinger var lønnsgapet mellom kjønnene fra -35% til 17%
- Kvinner hadde lavere medianlønn i 32 stillinger og høyere medianlønn i 5 av 37 stillinger

Inndeling av likeverdige stillinger

- Kvinners medianlønn i % av menns medianlønn per ekvivalensgruppe viste lønnsforskjeller fra -17% til 5%
- Kvinner hadde lavere medianlønn i 9 grupper og høyere medianlønn i 1 likeverdig gruppe med både kvinner og menn.

Oversikten under viser gruppene 4-12, fordi gruppe 1 og 2 har færre enn 5 stillinger og gruppe 3 ikke har noen stillinger.

Gruppe	Antall kvinner	Antall menn	Kvinneres fastlønnløn i % av menns fastlønn	Kommentar
4	2	23	96	
5	24	75	80	Stillingen butikksjef inngår i denne gruppen. Fordelingen er 50/50 kvinner og menn for første gang i historien. Kvinneres lønn i % av menns lønn er 96% i denne rollen.
6	34	215	91	
7	6	23	90	
8	82	248	97	* 1 kvinnedominert stilling: Kvinneres lønn i % av menns lønn er 101%
9	7	3	89	2 kvinnedominerte stillinger: Kvinneres lønn i % av menns lønn er 89% og 86%
10	3	4	97	
11	25	8	103	2 kvinnedominerte stillinger: Kvinneres lønn i % av menns lønn er 101% og 106%
12	62	175	91	1 kvinnedominert stilling: Kvinneres lønn i % av menns lønn er 100%.

Kartleggingen viser at

- avstanden mellom kvinneres medianlønn ift. menns medianlønn har økt med 4% på 2 år. Dette skyldes i all hovedsak integrasjonen av et større datterselskap i 2022, der majoriteten av kvinnene hadde stillinger i grupper med lavere medianlønn, og majoriteten av lederrollene i det oppkjøpte selskapet var besatt av menn.
- i 2022 og 2023 har arbeidsledigheten vært lav og kampen om talentene hard. Nye medarbeidere har presset lønnsnivået opp for enkelte grupper. Disse rollene er hovedsakelig blitt besatt av menn i de større byene.
- hovedårsaken til at kvinner har lavere snittlønn er at kvinner, generelt i selskapet, er mest representert i gruppene med lavere medianlønn.
- Ahlsell ikke systematisk forskjellsbehandler lønn i kvinnedominerte stillinger.

Tiltak basert på 2023 kartleggingen

- Etter lønnskartleggingen for 2023 kan vi konkludere med at vi har kun 3 lønnsforskjeller (2 kvinner og 1 mann) som vi har besluttet å øke. Disse lå uforklarlig under medianlønnen for lik stilling. De andre identifiserte lønnsforskjellene er objektive og uten skjevhet, og de mangler direkte eller indirekte forhold til kjønn.
- Basert på resultatene fra lønnskartleggingen for 2023 har selskapet besluttet å videreføre følgende tiltak og lønnsjusteringer for å sikre likelønn:
 - Fortsette å øke antall kvinnelige medarbeidere for å forbedre kjønnsfordelingen vår på alle nivåer.
 - Lønnskartleggingen har gitt god oversikt over min-, maks- og medianlønn for alle stillinger og likeverdige stillinger. HR vil alltid gi innspill før enhver rekruttering på min-, maks- og median- lønn for lik stilling eller likeverdig stilling. Vi vil med dette sørge for at alle, og spesielt kvinner, kommer inn på rett nivå med en gang slik at ikke fremtidige lønnspotter må benyttes til å utjevne skjevheter
 - Ved intern rekruttering vil vi se spesielt på rett lønnsnivå for ny stilling, ikke økningen kontra tidligere rolle

- Alle vil ikke umiddelbart få medianlønn da alder, ansiennitet, prestasjon, samt geografi i tillegg har stor betydning
- Vurdere om stillingen butikksjef bør deles inn i ulike kategorier, basert på antall ansatte, størrelse butikk osv.
- Innplassere nye stillinger/roller i rett gruppe fortløpende
- Vi vil evaluere prosessen for lønnskartleggingen for 2023 og gjennomføre ny kartlegging i 2025.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering og trakassering

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 granskinger og beslutte tiltak.

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i våre felles policyer med Ahlsell konsernet, samt nasjonale retningslinjer og rutiner
- Våre to hovedpolicyer som omhandler likestilling og diskriminering er People Policy og Code of Conduct. De revideres årlig og siste gang var mai 2023. Da inkluderte vi et krav om at ingen under noen omstendighet skal lønnes lavere enn levelønn.
- I 2023 oppdaterte vi våre retningslinjer og løsningsprosedyre ved tilfeller av mobbing, trakassering, diskriminering og annen utilbørlig oppførsel. Her ble bl.a. konsekvenser ved brudd på retningslinjene tydeliggjort og trakassering / seksuell trakassering viet mer plass.
- HMS-ambassadører og verneombud kurses i hvordan de skal kunne avdekke uønsket arbeidsmiljø som for eksempel diskriminering og seksuell trakassering, slik at de kan informere videre til leder og/eller HR som da er ansvarlig for å følge opp videre.
- Vi har utarbeidet digital opplæring for ledere og ansatte i HMS. Læringen tar blant annet for seg: Sammen for et godt arbeidsmiljø, AKAN og AMU.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken

I 2022 inngikk Ahlsell et samarbeid med Seema AS, Norges ledende fagmiljø innen mangfoldsledelse. Dette fortsatte gjennom hele 2023. Ahlsell har inngått en samarbeidsavtale med Seema slik at vi systematisk får innarbeidet mangfold og inkludering i selskapets rammeverk, strategi og kompetanse. Fordi mangfold og inkludering gir økt lønnsomhet og innovasjon.

Målet om et samarbeid med Diversity Index i 2023 for å teste et målingsverktøy som kartlegger opplevd inkludering og psykologisk trygghet blant alle medarbeidere på tvers av mangfoldstyper videreføres til 2024.

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

Medarbeidersamtale og 1:1-samtaler

I vår årlige medarbeidersamtale har vi spørsmålene: *På hvilken måte bidrar til du en mer inkluderende kultur? Og har du sett eller opplevd mobbing/trakassering de siste 12 mnd.?* Det er viktig at disse temaene får mye oppmerksomhet både i den årlige samtalen og 1:1-samtaler.

Vi har også spørsmålet: *Hvordan opplever du din generelle livskvalitet?* Målet med dette er å bidra til økt åpenhet og trygghet for å snakke om mer enn det som er direkte relatert til arbeidsoppgaver.

Leder og medarbeider gjennomfører jevnlig 1:1 samtaler. Målet med 1:1 samtalen er utvikling ved å følge opp målene (både utviklings- og prestasjonsmål) fra den årlige medarbeidersamtalen.

Mangfold og inkludering

- Inkluderingsprosjektet, «snakk til- ikke om» videreføres og utvides til flere områder i selskapet.
- Kurs i mangfoldsledelse har resultert i prosjektet «bry deg» på tvers av avdelinger der temaet inkludering, trygghet og likeverd benyttes i intern og ekstern kommunikasjon, i arbeidsmiljøgrupper, i kampanjer og overfor kunder og leverandører.
- Et systematisk mangfoldsarbeid er under utarbeidelse, der blant annet en egen mangfoldpolicy skal etableres.
- Vi gjennomfører interne revisjoner for å sikre at vi er i samsvar med myndighetskrav, egne krav og ISO 9001, 14001 og 45001.

Bedriftshelsetjenesten

Bedriftshelsetjenesten Avonova har i hovedsak bistått Ahlsell i det forebyggende HMS-arbeidet. I årsrapporten fra 2022 anbefalte Avonova et særskilt fokus på at integrasjonen med Bekken og Strøm skulle videreføres og å jobbe med enhetlig rammeverk og mål for HMS-arbeidet.

Disse rådene ble tatt inn i samarbeidsplan for 2023 og vi utarbeidet tre hovedområder for samarbeidet;

- **Risikovurdering av oppkjøpte «stand-alone selskaper»**
Avonova delte metodikk for HMS-gjennomgang og Ahlsell har selv risikovurdert disse butikkene. Selskapene har fått tilbud om egen avtale med Avonova.
- **Alle lokasjoner skal gjennomføre risikovurderinger**
Avonova har deltatt i risikovurderinger for alle lokasjoner som har hatt behov for bistand.
- **HMS-skal være tilgjengelig for alle – inkludert salgskontorene**
Vi har i 2023 hatt søkelys på å inkludere datterselskaper, salgskontorer og sikre en mer enhetlig metode for at alle skal inkluderes/involveres. Vi vil videreføre dette i 2024.

Samarbeidsform, kommunikasjon og læring:

Vi har utviklet en kommunikasjonsstruktur som skal ivareta HMS på ulike nivåer, samt at vi har utarbeidet og satt i gang arbeid med å utvikle kompetanse for alle medarbeidere. Av læring kan vi blant annet vise til:

- HMS introduksjon, våre mål og retningslinjer
- Sammen for et godt arbeidsmiljø
- AKAN – for ledere og for medarbeidere
- AMU – hva og hvorfor

I 2024 vil vi gjøre endringer for å sikre mest mulig rettferdig og lik struktur for alle i Ahlsell Norge.

Medarbeiderundersøkelse 2023

Medarbeiderundersøkelsen blir gjennomført årlig og den siste ble gjennomført i februar 2024 som viser resultatene for 2023. Svarprosenten var 1% høyere i år og endte på 87%.

Der spør vi om medarbeidere har opplevd selv å bli utsatt for mobbing, trakassering og/eller diskriminering i løpet av de 12 siste månedene.

Basert på tilbakemeldinger har vi definert mål og utviklingsmål for følgende: Diskriminering, mobbing, seksuell trakassering, samt sykefravær.

Undersøkelsen viste følgende:

- 3,3% svarte ja på diskriminering, en oppgang fra 1,9% fra forrige undersøkelse
- 3% svarte ja på mobbing, en oppgang fra 2,6% fra forrige undersøkelse
- 0,7 % svarte ja på seksuell trakassering, en oppgang fra 0,4% fra forrige undersøkelse

Det er overraskende at vi har en oppgang alle 3 områder. Vårt mål er 0% og Ahlsells ledergruppe hadde dette som et fokusområde gjennom hele 2023.

Dog ser vi at det er store variasjoner innad i selskapet, og resultatene gir oss god innsikt i hvor vi må iverksette tiltak. 2023 har vært et år vi har snakket mye om inkludering og trygghet på jobb. At dette kan ha bidratt til større åpenhet rundt temaene, tror vi.

Alle ledere skal utarbeide tiltaksplaner ut ifra resultater og innspill fra teamet. Et digitalt oppfølgingsystem gir ledere påminnelser om å følge opp og evt. lukke tiltak som er fullført.

«Anti-mobbe prosjektet, Snakk til, ikke om, innføres flere steder i selskapet. Opplæring i mangfold og inkludering skal tilbys alle.

ISO 45001:2018 sertifisert av KIWA

ISO 45001 er en internasjonal standard for krav til ledelsessystemer for arbeidsmiljø.

Standarden for arbeidsmiljø som tar for seg følgende temaer:

- identifisere interne og eksterne forhold som påvirker arbeidsmiljøet
- risikovurderinger
- politikk og mål for arbeidsmiljø
- bestemmelse av hvilke prosesser som er nødvendige i arbeidsmiljøarbeidet og hvordan disse kan virke sammen
- ressursbehov
- planlegging og gjennomføring av tiltak, og evaluering av disse

Standarden stiller krav om kontinuerlig oppfølging av arbeidsmiljøarbeidet og forbedringsaktiviteter. En gevinst vi får av å bruke ISO 45001 er økt lederengasjement og forankring av arbeidsmiljøarbeidet. Det legger grunnlag for et godt, systematisk HMS-arbeid. Standarden stiller også krav til arbeidstaker involvering og bidrar til en kultur som overgår minimumskravene i lovverket. Vi har årlig revisjon fra sertifiseringsbyrået KIWA, og re-sertifisering hvert 3. år. Neste re-sertifisering er 2024.

Rekruttering

Ahlsell har som mål å øke mangfoldet, spesielt andel kvinner i selskapet, og har hatt fokus på dette siden 2016. I 2016 hadde vi 16% kvinner, i 2023 har vi 26%. Ahlsell er en populær arbeidsgiver der medarbeidere ønsker å jobbe lenge. Med en snitt ansiennitet på over 11 år og en turn-over på 11,8% har vi valgt å sette søkelys på å rekruttere og øke andel kvinnelige ledere, for på den måten forhåpentligvis også tiltrekke oss flere kvinnelige medarbeidere. Dette er godt forankret i ledergruppen både i Norge og for konsernet. Mål for økt andel kvinnelige ledere og nye ansettelser av kvinnelige ledere presenteres for konsernledelsen årlig i forbindelse med gjennomgang av etterfølgerplanleggingen.

Vårt uttalte mål er at 30% av våre ledere skal være kvinner i 2030. I 2023 oppnådde vi 23%.

Vi setter krav til rekrutteringsbyråer om kvinnelige kandidater og tar aktive valg for å ansette flere kvinnelige ledere. Mål for 2023 var 40% kvinneandel av alle nyansatte, både ledere og ikke-ledere. Blant alle nyansettelser var 37% kvinner. Blant alle eksternt rekrutterte ledere var 100% kvinner.

Bevisst bildebruk av vårt synlige mangfold i selskapet og kontinuerlig forbedringsarbeid i våre stillingsannonser er en del av HRs ansvar og arbeid. Flere annonser publiseres også på engelsk, slik at vi når bredere ut i samfunnet. Også i 2023 ansetter vi gravide kvinner og medarbeidere fra andre bransjer.

Snittalder i selskapet er 47,6 år. Vi etterstreber å beholde et mangfold i alder blant våre ansatte. Særlig ser vi at en kombinasjon av unge medarbeidere i team med eldre medarbeidere vil kunne gi lønnsomme fordeler.

Rekrutteringsprosessen skal i 2024 gjennomgå i sin helhet for å sikre at Ahlsell gjennomfører fordomsfrie rekrutteringer ift. kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse. Erfaringer viser at ledere som har deltatt på mangfoldskurs har endret, bevisst eller ubevisst, både holdninger og syn på søkermassen.

HR involveres i alle rekrutteringer

Styret består av 6 menn, men grunnet nye krav til styresammensetninger vil dette bli endret i løpet av 2024. Ledergruppen består av 3 kvinner og 6 menn.

Forfremmelser

Ahlsell har et krav om at alle interne søkere alltid skal inviteres til intervju. Vi hadde også i 2023 et mål om 30% intern rekruttering av kvinnelige ledere. Vi oppnådde 10%. Vårt arbeid med å motivere og inspirere kvinner til både å søke jobb hos oss, samt søke seg til lederroller blir derfor enda viktigere i 2024.

Etterfølgerplanleggingen er et godt verktøy å ta utgangspunkt i. Denne benytter vi også til å ivareta identifiserte talenter og nøkkelpersoner.

Utviklingsmuligheter

Lanseringen av ny læringsplattform gjør det enklere å både utarbeide, holde og evaluere kurs. I tillegg får vi en enkel oversikt over gjennomføringsgrad som gjør oppfølgingsarbeidet vesentlig enklere. Kurstilbudet til både medarbeidere og ledere er betraktelig utvidet og gir mulighet for alle å bidra med kunnskap som skal deles.

- Vi kurser ledere i hvordan de skal benytte medarbeiderundersøkelsen til å forbedre arbeidsmiljøet.
- På avdelinger eller regioner med høy grad av for eksempel diskriminering gjør vi ekstra tiltak konkret for den avdelingen der HR støtter lokal leder i prosessen.
- I tillegg tilbys ledere kurs i god sykefraværsoppfølging som del av lederutviklingsprogrammet.
- Digitalt verneombudskurs ble gjennomført i 2023.
- Arbeidet med kompetansekrav per rolle er godt i gang og sikrer at alle medarbeidere får tilgang til lik opplæring for lik rolle. Kursene tilpasses også slik at medarbeidere som ikke daglig jobber med pc, kan ta kurs på mobil eller nettbrett. Kursene tilpasses også i tid, slik at alle har mulighet til gjennomføring i løpet av arbeidsdagen.

Lønns- og arbeidsvilkår

Lønn og andre ytelser skal justeres i samsvar med øvrige avtaler om lønn inngått mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjoner. Lønn skal være individuell og, når det er relevant, differensiert. Lønn og lønnsutvikling fastsettes ut fra ansvar og myndighet, arbeidsoppgaver, kompetanse og prestasjon. Selskapets resultat og markedssituasjonen kan ha en påvirkning. Grunnlag for fastsettelse av lønn er den årlige prestasjonsvurderingen som gjennomføres i forbindelse med medarbeidersamtalen. Bonus- og insentivprogram ut over fast månedslønn gjelder for enkelte stillinger. Alle medarbeidere i foreldrepermisjon behandles likt med øvrige ansatte med tanke på lønnsjusteringer, tilbud om utvidet ansvar etc.

Etter lønnsoppjøret 2023 ble følgende fordelingskriterier for lederne besluttet:

- - Minske lønnsforskjeller som ikke kan forklares av alder, ansiennitet eller jobbutførelse.
- - Ekstra fokus på kvinnelige medarbeideres avlønning
- - Medarbeidere som gjør en spesielt god jobb.
- Videre benyttet vi årets etterfølgerplanlegging til å sjekke at kvinner både var representert og hadde rett lønnsnivå sammenlignet med menn i samme posisjon.

Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeidsliv og familieliv

- Ahlsell forskutterer og betaler full lønn gjennom hele permisjonstiden.
- Videre innvilger vi ønske om redusert stilling i etterkant av permisjonstiden for medarbeidere som ønsker det.
- Et økt samarbeid med NAV som har resultert i at flere har fått muligheter for arbeidstrening og lærlingplass hos oss, samtidig som de deltar på norsk-kurs.
- Medarbeidere som har fått nedsatt funksjonsevne har fått prøve seg i andre roller, med mål om fast endring.
- Omplussing og rulling på logistikk-senteret ift. Helse, fysikk og livsfase.
- Redusert stilling for medarbeidere som ber om det.
- Vi tilbyr fremdeles de ansatte å velge hjemmekontor inntil to dager per uke. Dette gjør det lettere å kombinere arbeid med familieliv.
- Vi tilbyr noe fleksibilitet ift. arbeidstid for medarbeidere som må tilpasse hverdagen for barn i barnehage.

Beskrivelse av tiltak som er gjennomført

Også for året 2023 har vi hatt særlig fokus på rekruttering, tilrettelegging ved sykdom, målrettede tiltak på avdelinger med høyere andel diskriminering eller mobbing, samt kompetansebygging.

Vi har utført følgende tiltak:

- Videreført samarbeid med selskapet Seema AS og tilbudt over 20 ledere en sertifisering i mangfoldsledelse. Ettersom økt mangfold og inkludering er 1 av 3 strategiske mål for Ahlsell Norge, er økt kompetanse om mangfoldsledelse et naturlig sted å starte.
- Vi stiller også krav om mangfold og ikke-diskriminerende/profesjonelle rekrutteringsprosesser til rekrutteringsbyråer.
- Pilot: *Salg – i – butikk*, der alle selgere og ledere bistår i butikken en gang i måneden for å bygge ned barrierer mellom roller og fag.
- Innført «lederpraten» månedlig: Et digitalt fora for ledere personalansvar der temaer som inkludering, medarbeideroppfølging og lederrollen står på agendaen.

Resultater av arbeidet

«Bry deg» har blitt et begrep som flere tar i bruk etter at ledelsen har kommunisert mye rundt temaet mangfold og inkludering. Terskelen for å si ifra har blitt lavere i flere avdelinger. Ledere som har blitt kurset i mangfoldsledelse har endret mindset og utfordrer seg selv og andre på en annen måte ift. rekrutteringer, tilpasninger og organisasjonsendringer.

Vi har økt andel eksterne ansettelser av kvinnelige ledere betraktelig. Vi kommer fremdeles til å ha fokus på å øke antall kvinnelige ledere, samt også yngre medarbeidere. I tillegg utfordres ledere i mye større grad til å utnytte kompetansen på tvers i organisasjonen og tenke nytt ift. rekruttering og ønsket profil.

Forebyggende tiltak

Alle skal forebygge mobbing, trakassering og diskriminering ved å utvikle en kultur som ikke tillater dette ved:

- Tydelig ledelse. Derfor investerer vi i et skreddersydd lederprogram for Ahlsells ledere som lanseres januar 2024. Ansvaret for dette ligger hos HR.
- Tydelig regelverk via People Policy, Code of Conduct/etiske retningslinjer, samt retningslinjer og rutiner som revideres årlig. Ansvaret for dette ligger hos HR.
- Retningslinjer ved tilfeller av mobbing, trakassering, diskriminering og annen utilbørlig oppførsel er tydeliggjort og informert om til alle ansatte fra HR.

- Opplæring, trening og tilrettelegging av arbeidet som dilemmatrening i etiske problemstillinger ble i 2023 fornyet.
- Kultur for å si ifra gjennom trivselsprosjekter som «snakk til, ikke om». Her bistår HR regionsjefer med et systematisk arbeid der alle ledere i regionen ledergruppe involveres.
- Aktivt HMS-arbeid med fokus på arbeidsmiljøet i lokale HMS-grupper.
- Jevnlig oppfølging av sykmeldte der HR involveres og går i dialog med den sykmeldtes leder.
- Seniorpolitikk:
 - Leder har avklaringssamtale med seniorer for å kartlegge fremtidige ønsker og behov.
 - Enkelte seniorer ønsker å trappe ned i enten andre stillinger eller redusert arbeidstid.
 - Ekstra feriedag for de over 60 på vårt logistikkcenter.
- Trivselsfremmende tiltak med lokale arbeidsmiljøgrupper. Lokal leder er ansvarlig.
- Evalueringen av vår kommunikasjonsstruktur og samarbeidsform viser at vi trenger å være tettere på den lokale business'en, inkl. datterselskaper. Vi ønsker derfor å teste en pilot der vi innfører en regional modell for å enklere avdekke lokale forhold ift. arbeidsmiljøet.

Tiltak vi planlegger i året som kommer er:

- Teste ut Diversity Index i én region, et måleverktøy for mangfoldsmodenheten i selskapet. HR sammen med regionsjef er ansvarlig.
- *Snakk til, ikke om* – en inkluderingskampanje skal settes i gang i flere regioner/områder.
- Utarbeide konseptet «bry-deg», som bl.a. omfatter mangfold og inkludering, helse, sikkerhet, læring, feedback og policies. Styringsgruppe med sertifiserte mangfoldsledere iverksetter.
- Gjennomgå språk og bildebruk internt ift. mangfold og inkludering. Ansvarlig er HR og markedsavd.
- Starte arbeidet med utarbeidelse av mangfoldpolicy. HR har hovedansvaret.
- Utarbeider kurs i mangfold – hva er *mangfold i Ahlsell?*
- HR og ledere vil fortsatt oppfordre kvinnelige kollegaer til å søke på ledige lederstillinger da de ofte ikke søker selv om de er kvalifiserte.
- Storytelling fra ansatte som skaper troverdighet
- Fortsatt fokus på å ansette kvinner og kvinnelige ledere og medarbeidere med annen kompetanse og bakgrunn enn vi allerede har.
- Delta i Elektroforeningens Advisory Board for økt mangfold i elektrobransjen