

Rapport etter Aktivitets- og Redegjørelsesplikten Select Service Partner AS - 2024

I SSP 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 og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer		Lønnsforskjeller Kvinner andel av menns lønn oppgitt i prosent	
	Kvinner	Menn	Sum totale ytelser	Kommentar
Totalt	1495	683	94,54%	
Direktører*	4	5	115,69%	*Gruppen innfrir ikke kravet på minimum 5 av hvert kjønn for offentlig publisering
Støttefunksjoner	23	32	96,63%	
Driftsledere	4	7	89,32%	Innfrielse av bonusmål utgjør deler av differansen
Avdelingsledere	57	30	95,48%	
Ass. avdelere og kjøkkensjefer	50	15	96,38%	
Vaktledere	122	30	99,34%	
Kokker	92	44	100,02%	Inkluderer ansatte med og uten fagbrev
Sjåførere	9	51	94,91%	Inkluderer ansatte med førerkort klasse B og/eller klasse C
Medarbeidere	1135	466	102,44%	Inkluderer servicemedarbeidere i alle forretningsområder

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Antall kvinner og menn totalt		Antall kvinner og menn som jobber midlertidig		Gjennomsnitt antall uker		Antall kvinner og menn som jobber deltid		Antall kvinner og menn som jobber ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
1495	683	455	210	40 uker	15 uker	549	228	40	18

Lønnskartlegging

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi samlet grunnlønn og ulike tillegg og goder for regnskapsåret 2024. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten globalt og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene.

Tallene viser at det er liten differanse når det kommer til lønn mellom kjønnene. Der det er differanse er formell kompetanse som høyskole, fagbrev, førerkort klasse C og ansiennitet avgjørende for ulikhetene.

Gruppen med driftsledere skiller seg ut med den største differansen. Her utgjør geografisk størrelse og kompleksiteten på ansvarsområdet, samt innfrielse av bonusmål differansen.

Ufrivillig deltid

For å kartlegge antall ufrivillig deltidsansatte sender virksomheten, annethvert år, ut en spørreundersøkelse til alle ansatte i deltidsstilling. I 2023 valgte kun 38% av de spurte å svare på undersøkelsen, og vi antar da at resterende ansatte er fornøyde med stillingsandelen de innehar. Resultatet fra kartleggingen viste at totalt 9,4% av våre deltidsansatte kunne tenke seg å jobbe mer, men ikke alle respondentene ønsket seg en fulltidsstilling. Mange av våre deltidsansatte kombinerer jobb med studier og ønsker derfor en fleksibilitet i forhold til mengde arbeid. Det er omtrent lik andel kvinner og menn i ufrivillig deltidsstilling. Det er likevel en total reduksjon i deltidsansatte fra 2023 til 2024 på 15,8%.

Midlertidig arbeid

En stor andel av våre medarbeidere er tilkallingshjelper (30,53%) som arbeider i perioder av året hvor virksomheten har økt ressursbehov. Dette er en reduksjon fra 2023, på 3,73% midlertidige ansatte, samtidig som andelen medarbeidere i selskapet har økt med 20,73%. Behovet for midlertidige medarbeidere er ofte sammenfallende med ferie og høytider, hvor det ofte er økt trafikk, og hvor de faste ansatte har fri, noe som gjenspeiles i antallet midlertidige. Det er noe flere menn (30,75%) enn kvinner (30,43%) som har rammeavtale om tilkallingshjelp. Det er likevel en reduksjon på 3,47% midlertidig ansettelse blant kvinner og 4,45% blant menn i midlertidig ansettelse.

Foreldrepermisjon

Virksomhetens kartlegging av kjønnsfordelingen når det kommer til uttak av foreldrepermisjon viser at menn tar ut permisjonen som er øremerket far. Resterende permisjon tas ut av mor. Utregningen går over flere år, ettersom tidspunktet for uttak er bestemmende for årlig utregning og vil gi et misvisende bilde av årlig uttak.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering er forankret i virksomhetens personalstrategi:

«En god arbeidsplass der alle kan utfolde sitt potensiale»

De siste årene har det blitt lagt stor vekt på mangfold, inkludering og likebehandling i virksomheten globalt. I 2022 ble det utviklet en egen likestillingsstrategi som lyder som følger:

«Å skape en inkluderende arbeidsplass som fremmer tilhørighet, som verdsetter ferdighetene og unike egenskapene til hver kollega, og som gjenspeiler lokalsamfunnene vi opererer i, og alle interessenter vi betjener.»

Vi har forpliktet oss til å være en bransjeledende inkluderende arbeidsgiver, der alle kolleger føler seg velkommen og kan oppfylle sitt fulle potensial. For å oppnå dette er vi alle ansvarlige for å sørge for at strategien og prinsippene som er skissert nedenfor, er innebygd, overholdt og opprettholdt i hele vår virksomhet.



Som organisasjon trenger vi mangfoldige talenter for å drive kreativitet, innovasjon og ytelse som gjør at vi kan skape trygge åpne arenaer for å oppfylle vårt formål.



Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

På globalt nivå i virksomheten er det opprettet et Inkluderingsråd satt sammen av representanter fra alle regionene i konsernet. Medlemmene kommer fortrinnsvis fra ulike minoritetsgrupper. Den nordiske regionen er for tiden representert av driftssjefen i SSP Finland og Nordisk HR-Direktør. Rådet møtes to ganger i året og diskuterer tiltak for likebehandling på alle nivåer i hele konsernet.

Lokalt i Norge ligger arbeidet som omhandler arbeidsmiljø forankret i AMU som møtes hvert kvartal. Her er både verneombud og tillitsvalgte representert og bistår i arbeidet lokalt. Det opprettes også et sentralt AMU(SAMU) på nasjonalt nivå hvor møter gjennomføres kvartalsvis fra januar 2025.

Oktober 2023 innførte bedriften SuccessFactors som nytt HR-system i virksomheten. Dette har gitt alle ansatte mulighet til å oppdatere informasjonen om seg selv med tanke på etnisk bakgrunn, formell kompetanse og funksjonsnedsettelse. På denne måten vil virksomheten ha bedre datagrunnlag for å jobbe med likestilling og ikke-diskriminering fremover. Videre skal det gjennom 2025 implementeres en modul for etterfølgerplanlegging og målstyring. Det er allerede implementert målstyringsmodul på ledende seniorfunksjoner i selskapet, og dette vil videre implementeres på resterende organisasjonsnivå gjennom driftsåret 2025.

Virksomhetens målinger

Medarbeiderundersøkelse

Virksomhetens globale medarbeiderundersøkelse måler årlig de ansattes opplevelse av likebehandling og tilhørighet. Følgende to spørsmål stilles samtlige ansatte:

1. «På jobb føler jeg meg komfortabel med å være meg selv»
2. «Alle i dette selskapet behandles rettferdig uavhengig av etnisk bakgrunn, rase, kjønn, alder, funksjonshemming eller andre forskjeller som ikke er relatert til jobbprestasjoner»

Spørsmål	2022	2023	2024	Differanse
På jobb føler jeg meg komfortabel med å være meg selv	90%	88%	87%	-1
Alle i dette selskapet behandles rettferdig	71%	86%	86%	-

Medarbeidersamtaler

Første kvartal av kalenderåret gjennomføres medarbeidersamtaler med alle ansatte. Her har virksomheten lagt til spørsmål om den ansatte selv har eller sett andre ha blitt utsatt for mobbing og/eller trakassering. Svarer vedkommende ja til et av disse spørsmålene vil hen få tilbud om å utdype mer eller kontakte HR-avdelingen. Bedriften har også i 2024 innført e-læringskurs for ledere, for å sikre økt kvalitet i medarbeidersamtalene som gjennomføres.

Sykefravær

Kort- og langtidsfravær overvåkes kontinuerlig og brukes som et verktøy for å måle både arbeidsmiljøet og graden av tilrettelegging for den enkelte medarbeider. Målingene brukes både totalt for virksomheten, innenfor regionene og de ulike avdelingene.

Virksomhetens funn

Medarbeiderundersøkelsen viste at de fleste ansatte opplever at de behandles rettferdig og at de kan være seg selv på jobb. Målingene viser også at bedriften er stabil med liten økning eller nedgang på dette gjennom flere år. Virksomheten er likevel innforstått med at ikke fullt alle er av den oppfatning og har gjennomført avdelingsvise lyttegrupper for å få en større forståelse og sette en ny handlingsplan.

I lyttegruppene ble det oppdaget at sjargongen på arbeidsplassen kan virke ekskluderende ift. etnisitet og LGBTQIA+personer. Bruk av språk som ikke alle forstår fremkom som en faktor som kan oppleves som ekskluderende. Det ble også kartlagt at kundene og eksterne/samarbeidspartnere sine ansatte hadde en stor innvirkning på hvordan de ansatte opplevde sin arbeidshverdag.

HR-avdelingen har ikke mottatt henvendelser etter gjennomføringen av medarbeidersamtalene. Ei heller har virksomheten mottatt henvendelser gjennom varslingskanalene.

Virksomhetens tiltak

Gjennom 2024 har virksomheten hatt særlig fokus på kompetansebygging og holdningsendring knyttet til inkluderende arbeidsliv.

Følgende tiltak har blitt gjennomført:

- Gjennomføring av «IA-verksted» for ledere ved flere av de forskjellige driftsområdene i organisasjonen, med både digitale og fysiske samlinger. Hovedfokus her har vært å bedre forebygging av sykefravær, bruken av oppfølgingsplaner og inkludering av nedsatt arbeidsevne.
- Vi har videreført muligheten for kontoransatte å jobbe hjemmefra, og flere møter gjennomføres fortsatt digitalt. Dette skal gjøre det lettere å kombinere administrativt arbeid med familieliv.
- Virksomheten har innført MAP, en digital personlighets- og evnetest som bidrar til å predikere jobbprestasjon i rekrutteringsprosessen. Testene brukes ved rekruttering til ledelse og støttefunksjoner i selskapet. Når testen kobles på tidlig i en rekrutteringsprosess, blir det også en objektiv og ikke-diskriminerende måte å rekruttere på.
- Virksomheten har videreført exit-undersøkelse hvor målet er å få ærlige tilbakemeldinger på hva bedriften kan gjøre enda bedre samt onboarding-undersøkelse for å forstå hva som skal til for at nyansatte skal ha best mulig forutsetninger for å lykkes i jobben hos oss.

Implementerte tiltak i 2024:

Personalområde	Bakgrunn for tiltaket	Beskrivelse av tiltak
Rekruttering	Inkludere personer fra ulike minoritetsgrupper	Inkludert følgende ordlyd i stillingsannonser: «SSP ønsker å være en organisasjon som i størst mulig grad gjenspeiler samfunnets mangfold og sammensetning. Derfor ønsker vi medarbeidere med ulike kompetanser, fagkombinasjoner, livserfaring og perspektiver, og vi vil tilrettelegge for medarbeidere som har behov for det. Alle interesserte søkere oppfordres derfor til å søke.»
Rekruttering	Inkludere personer fra ulike minoritetsgrupper	Rekrutteringsansvarlig i SSP har gjennomført opplæring og trening i regi av Schibsted hvor innhold har vært mangfold og inkludering.
Helse, Miljø og Sikkerhet	Forbedre kompetansenivået om HMS i bedriften	Spillbasert opplæring av HMS trening, dette har tettet 77% av kompetansehullet som tidligere var i organisasjonen.
Ledelse	Øke lederkompetansen til å håndtere IA, konflikt og behandling av arbeidstakere	Implementert lederprogrammet Navigator, hvor 24 ledere har gjennomført del 1 på 3 måneder og 12 fullfører del 2 på 9 måneder lederutvikling.
Tilrettelegging	Økt sykefravær	Gjennomført egne IA-verksted over 3 måneder med driftslokasjoner for å bedre kompetansen om sykefraværssarbeid. Dette er gjort i samarbeid med arbeidslivssenteret til NAV.
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Ikke alle ansatte er kjent med trakasseringsprosedyren	Trakasseringsprosedyren er skrevet sammen med de tillitsvalgte. Denne ble gjennomgått med alle ansatte. Virksomheten har sørget for en rutine slik at også nyansatte gjøres kjent med denne gjennom obligatorisk gjennomlesning av prosedyren i vår LMS.
Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene		

Tiltak vi planlegger i året som kommer

Personalområde	Bakgrunn for tiltaket	Beskrivelse av tiltak
Rekruttering	Inkludere personer fra ulike minoritetsgrupper	Sentralisere stillingsutlysninger i SSP for å sikre at annonser er profesjonelt utformet. Sikre at annonsene ikke inneholder diskriminerende formuleringer.
Utviklingsmuligheter og forfremmelse	Begrenset oversikt over kompetanse mtp utviklingsmuligheter og forfremmelser på tvers av regioner	Innføring av mål- og kompetansemodul i SuccessFactors
Arbeidsmiljø	Øke resultatet i medarbeiderundersøkelsen	Skape og lansere et introduksjonsprogram i Attensi som inkluderer kompetanseheving om rettferdig behandling uavhengig av etnisk bakgrunn, rase, kjønn, alder, funksjonshemming eller andre forskjeller som ikke er relatert til jobbprestasjoner
Tilrettelegging	Økt sykefravær	Videreføre IA-verksted for ledere.
Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene		