

Rapport etter Aktivitets- og Redegjørelsesplikten Select Service Partner AS - 2025

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	
	Kvinner	Menn
Totalt	1446	714
Direktører	3	6
Støttefunksjoner	23	30
Driftsledere	1	5
Avdelingsledere	68	25
Ass. avledere og kjøkkensjefer	42	15
Vaktledere	132	44
Kokker	80	48
Sjåførere	5	43
Medarbeidere	1094	498

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldre- permisjon		Deltid	
Antall kvinner og menn totalt		Antall kvinner og menn som jobber midlertidig		Gjennomsnitt antall uker		Antall kvinner og menn som jobber deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
1 446	714	453	246	40 uker	15 uker	404	156

Midlertidig arbeid

En stor andel av våre medarbeidere er tilkallingshjelper og/eller sesongarbeidere som arbeider i perioder av året hvor virksomheten har økt ressursbehov. Det økte behovet er ofte sammenfallende med ferie og høytider gjennom året hvor de faste ansatte har fri noe som gjenspeiles i antallet midlertidige.

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.

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 virksomheten hatt økt fokus på mangfold, inkludering og likebehandling på tvers av organisasjonen globalt. I 2022 ble det utarbeidet en egen strategi for likestilling, 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 interesser vi betjener.»

Virksomheten har som mål å være en inkluderende arbeidsgiver i bransjen, der alle medarbeidere opplever tilhørighet og gis mulighet til å utvikle og bruke sitt potensial. For å nå dette målet har alle ansatte et ansvar for å bidra til at strategien og prinsippene beskrevet nedenfor blir implementert, etterlevd og fulgt opp i hele virksomheten.

Å skape en følelse av tilhørighet
er alles ansvar

Sammen vil vi alle holde oss til
en høyere standard

Vi vil forplikte oss til handlinger
som gir endring og innvirkning

Sammen skal vi utfordre og bygge
ned ulikheter

Vi skal verdsette og gjenspeile
mangfoldet blant våre kolleger,
kunder, leverandører, partnere
og lokalsamfunn.

Sammen vil vi dyrke en kultur
som driver og oppmuntrer til
forståelse og bevisstgjøring

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

Virksomheten har globalt innført *reverse mentoring* som et tiltak for å styrke arbeidet med likestilling, mangfold og inkluderende ledelse. Reverse mentoring innebærer at tradisjonelle organisatoriske hierarkier utfordres ved at en medarbeider med mindre ansiennitet fungerer som mentor for en mer senior leder. Formålet er å gi ledere direkte innsikt i erfaringer, perspektiver og utfordringer som medarbeidere kan møte i arbeidshverdagen.

Ordningen skal bidra til økt forståelse for mangfold i organisasjonen, blant annet knyttet til ulike bakgrunner, erfaringer og andre forhold som kan påvirke arbeidshverdagen. Tiltaket gir også ledere bedre innsikt i medarbeiderperspektiver, endringer i samfunnet og nye former for kommunikasjon og samhandling.

I Norge er arbeidet med arbeidsmiljø forankret i Arbeidsmiljøutvalget (AMU), som møtes kvartalsvis. I utvalget er både verneombud og tillitsvalgte representert, og de bidrar i det lokale arbeidsmiljøarbeidet.

I 2025 ble det i tillegg etablert et hovedarbeidsmiljøutvalg (HAMU) for virksomheten i Norge. Utvalget består av hovedverneombud og representanter fra konsernledelsen i Norge, og skal bidra til overordnet oppfølging og koordinering av arbeidsmiljøarbeidet.

I 2023 ble SuccessFactors innført 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 har virksomheten fått et bedre datagrunnlag for å jobbe med likestilling og ikke-diskriminering. Systemet har også en modul for etterfølgerplanlegging samt utviklingssamtaler.

Som følge av innføringen av SuccessFactors ble arbeidet med stillingsutlysninger i 2025, sentralisert for å styrke kvaliteten i rekrutteringsprosessene og bidra til et mer systematisk likestillingsarbeid. Sentraliseringen gjorde det mulig å etablere felles rutiner og standarder for utforming og publisering av stillingsannonser. Gjennom en mer samlet håndtering ble det lagt større vekt på kvalitetssikring av språk og innhold i utlysningene. Dette har bidratt til å sikre kjønnsnøytrale formuleringer, redusere risikoen for diskriminerende eller ekskluderende uttrykk og gjøre stillingene mer tilgjengelige for et bredt spekter av kvalifiserte søkere. Samtidig førte tiltaket til redusert administrativt arbeid i driftsorganisasjonen. Ved at arbeidet med annonsering i større grad ble samlet i én funksjon, ble prosessen mer effektiv og enhetlig, samtidig som det styrket organisasjonens arbeid med likestilling og inkluderende rekruttering.

I 2024 og 2025 ble det gjennomført et 13-måneders lederutviklingsprogram for 24 ledere i organisasjonen. Programmet hadde som mål å styrke lederkompetansen og bidra til en mer inkluderende og bevisst lederpraksis.

Gjennom programmet fikk deltakerne opplæring i blant annet kulturforståelse, mangfoldsledelse og håndtering av ansatte fra ulike generasjoner. Det ble også arbeidet med kommunikasjon, arbeidsmiljø og hvordan ledere kan legge til rette for inkluderende og likeverdige arbeidsplasser. Tiltaket har bidratt til økt kompetanse blant ledere i å møte et mer mangfoldig arbeidsliv og til å styrke organisasjonens arbeid med likestilling, inkludering og godt arbeidsmiljø.

Virksomhetens målinger

Medarbeiderundersøkelse

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

1. «Min nærmeste overordnede, eller noen andre på jobben, ser ut til å bry seg om meg som menneske.»
2. «Jeg vet hva som forventes av meg på jobben.»

Spørsmål	2024	2025	Differanse
Min nærmeste overordnede, eller noen andre på jobben, ser ut til å bry seg om meg som menneske.	82,8%	82,6	-0,2
Jeg vet hva som forventes av meg på jobben.	90%	90%	0

Medarbeidersamtaler

Første kvartal av kalenderåret gjennomføres medarbeider- og utviklingssamtaler 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.

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.

For 2025 hadde virksomheten en reduksjon i korttidsfravær på 0,2% i snitt gjennom året.

Virksomhetens funn

Medarbeiderundersøkelsen viste at de fleste ansatte opplever at de hva som forventes av meg på jobben. Virksomheten er likevel innforstått med at ikke fullt alle er av den oppfatning og gjennomførte lyttergrupper for å få en større forståelse og tiltaksplaner for utvikling.

I lyttegruppene ble det oppdaget at språk på arbeidsplassen kan virke ekskluderende ift. etnisitet. Bruk av språk som ikke alle forstår fremkom som en faktor som kan oppleves som ekskluderende. Det ble også kartlagt at lederne hadde en stor innvirkning på hvordan de ansatte opplevde sin arbeidshverdag.

Virksomhetens tiltak

Gjennom 2025 har virksomheten hatt særlig fokus på kompetansebygging og holdningsendring. Følgende tiltak har blitt gjennomført:

- Vi har opprettholdt muligheten for kontoransatte å jobbe hjemmefra, og flere møter gjennomføres fortsatt digitalt. Dette skal gjøre det lettere å kombinere arbeid med familieliv.

- Virksomheten har fortsatt MAP Essence og Matrigma, en digital personlighet- og evnetest som brukes som et ledd i en objektiv seleksjon av rekruttering til ledende- og støttefunksjoner. Når testen kobles på tidlig i en rekrutteringsprosess, sparer det ikke bare tid, men blir også en objektiv og ikke-diskriminerende måte å rekruttere på.
- Virksomheten har også exit-undersøkelse hvor målet er å få ærlige tilbakemeldinger på hva bedriften kan gjøre enda bedre fra ansatte som har valgt å forlate selskapet.
- Som et ledd i lederutvikling har det blitt gjennomført flere pulsundersøkelser av lederstil og måling av lederatferd fra de ansatte.

Tiltak vi planlegger i året som kommer

Personalområde	Bakgrunn for tiltaket	Beskrivelse av tiltak
Rekruttering	Økt objektiv seleksjon	MAP Essence og Matrigma, en digital personlighet- og evnetest som brukes som et ledd i en objektiv seleksjon av rekruttering til ledende- og støttefunksjoner. Flere HR medarbeidere vil i 2026 bli utdannet i bruk av testene for å øke bruken av objektiv testing og seleksjon i rekruttering.
Utviklingsmuligheter og forfremmelse	Begrenset oversikt over kompetanse mtp utviklingsmuligheter og forfremmelser på tvers av regioner	Innfasing av kompetansemodul og utviklingssamtaler gjennom SuccessFactors
Arbeidsmiljø	Øke resultatet i medarbeiderundersøkelsen	Utvikle og lansere et kurs om medarbeiderengasjement, som styrker kompetansen på betydningen av engasjerte medarbeidere og hvordan dette kan skapes i praksis. Kurset skal også gi ledere bedre forutsetninger for å bruke resultatene fra medarbeiderundersøkelsen til å fremme et godt arbeidsmiljø og øke trivselen.
Sykefraværsoppfølging	Sykefravær	Økt samarbeid med NAV arbeidslivssenter i de forskjellige fylkene SSP har sine enheter.
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		