

Ekornes - Aktivitetsplikt og redegjørelsesplikt for 2021

Ekornes har 3 selskaper med ansatte i Norge. Ekornes AS , J E Ekornes AS og Ekornes Beds AS. Redegjørelsen under gis for alle ansatte i Norge samt for hver enkelt legal enhet med ansatte

a) LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING

I vår strategi knyttet til menneskene heter det at vi skal være en ekte inkluderende arbeidsplass, med et ekte mangfold, hvor begrepet tolkes bredt – alt som gjør mennesker og grupper unike og fjorskjellige fra hverandre. Arbeidsplassen skal være et sted å trives og hvor folk hjelper hverandre til å nå sitt fulle potensial. Ekornes skal også være et sted hvor folk blir, hvor det er trygt, rettferdig, og med velfungerende sosial dialog.

Brutt ned mer konkret i strategien, betyr dette at vi jobber med å tiltrekke oss mer mangfoldige talenter, samtidig som vi skal tilby ulike karriereveier til våre ansatte, og sikre en økt kvinneandel på ledernivå.

b) Inkluderende kultur

I Ekornes jobber vi aktivt på tvers av selskapene for å øke forståelsen for den rollen vi alle har i arbeidet med å skape en inkluderende kultur.

Vi er ikke i mål, men vi jobber kontinuerlig med å fremme et inkluderende arbeidsmiljø hvor hver enkelt medarbeider blir inkludert, er komfortabel med å være seg selv, føler tilhørighet og blir verdsatt. Vi vet at dette gir udiskutabel verdiskapning for våre kunder, våre medarbeidere og for samfunnet forøvrig. Ulike bakgrunner og ulike perspektiver gir mer komplette beslutningsgrunnlag, noe som fører til mer robuste beslutninger, og som bygger oppunder våre kjerneverdier.

Det å prioritere personlig vekst og utvikling av våre ansatte er en viktig suksessfaktor for oss i Ekornes. Vi investerer mye i videreutvikling av våre medarbeidere, og i å skape et mest mulig utviklende og likestilt arbeidsmiljø.

Våre interne medarbeiderundersøkelser/arbeidsmiljøundersøkelser bekrefter at vi har et inkluderende arbeidsmiljø og at selskapet behandler medarbeiderne likt, uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, seksuell legning, hudfarge, språk, religion, livssyn m.m.

c) Tilstand for kjønnslikestilling pr 31.12.21

I det etterfølgende redegjøres det med statistikker og kommentarer for forhold knyttet til

Kjønnslikestilling ved Ekornes sine norske virksomheter.

Andel kvinner brutt ned pr selskap og stillingsnivå:

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Ekornes AS				Ekornes Beds AS				J.E. Ekornes AS			
	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total
Total	58	69	46 %	127	19	45	30 %	64	439	694	39 %	1133
Ledere/mellomledere	10	22	31 %	32	3	6	33 %	9	4	29	12 %	33
Administrasjon	48	45	52 %	93	9	13	41 %	22	19	30	39 %	49
Produksjon	-	2	0 %	2	7	26	21 %	33	416	635	40 %	1051

Andel kvinner totalt nasjonalt brutt ned på stillingsnivå:

Total Ekornes i Norge				
Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total
Total	516	808	39 %	1 324
Ledere/mellomledere	17	57	23 %	74
Administrasjon	76	88	46 %	164
Produksjon	423	663	39 %	1 086

Kjønnsfordeling i virksomheten

Per 31. desember 2021 var den prosentmessige fordelingen av kvinner og menn på nasjonalt nivå 39 % kvinner og 61 % menn.

Kjønnsfordeling i ledelsen og forfremmelser

Ekornes arbeider målrettet mot å øke andelen kvinner i ledelse. I den forbindelse er det flere pågående tiltak, blant annet konkretisering av mål i styrende dokumenter. Ekornes skal tilstrebe en balanse med hensyn til kjønn når ledergrupper nedsettes.

Vi har introdusert en KPI for å måle antallet kvinnelige ledere i organisasjonen, med en ambisjon om å øke den prosentvise andelen av kvinnelige ledere fra år til år. Tiltakene for å øke kjønnsbalansen inkluderer å øke den kvinnelige andelen kandidater til alle posisjoner, men spesielt lederposisjoner.

Vi er i ferd med å få på plass en prosess hvor vi på tvers av tjenesteområder samkjører bruk av eksterne tilbydere og stiller krav til disse om at begge kjønn skal være representert på short lister. Vi skal sikre at alle erfarne kandidater som kalles inn til intervju hos oss møter intervjuere av begge kjønn og ulik kompetanse. Vi skal også sikre at beslutning om ansettelse tas av flere enn en person (Bestefarsprinsippet) og sett opp mot krav om økt kjønnsbalanse i våre ledergrupper skal vi systematisk jobber for å jevne ut eksisterende skjevhet.

Utover dette jobber vi kontinuerlig med våre prosesser som omhandler medarbeiderutvikling og forfremmelsesprosessene for å utvikle/forfremme flere kvinnelige talenter. Dette innebærer blant annet økt bevissthet og søkelys på hva som vektlegges ved evaluering av kvinner og menn (unconscious bias).

Andelen kvinner i lederstillinger er 23 %. I løpet av 2021 har vi jobbet konkret med å øke kvinner i ledelsen. I den årlige prosessen for People Review, noterte Ekornes seg at det var et økende mangfold blant de ansatte med lederpotensiale i organisasjonen.

Rekruttering

Generelle tiltak for å sikre balanse mellom kjønnene i rekruttering for Ekornes er:

- Lik lønn uavhengig av kjønn, og vektlegging av fleksibilitet og individuelle tilpasninger
- Bevisst bruk av kjønnsnøytrale ord og uttrykk i vår annonsering, profilering og kommunikasjon
- Balanse mellom kvinnelige og mannlige intervjuere
- Opplæring i å motvirke ubevisste holdninger og gjennomføre kjønnsnøytrale vurderinger
- Krav om kandidater av begge kjønn i finalerunder ved bruk av rekrutteringsselskaper

d) Midlertidig ansatte

Ekornes har som rettesnor at de ikke skal bruke midlertidige medarbeidere når behovet for mer arbeidskraft oppstår.

Hovedgrunnen til det, er at mange av de manuelle arbeidsoppgavene våre i produksjonen krever lang opplæringstid. Dette er operasjoner som skal gjøres raskt, og samtidig må følge våre strenge kvalitetskrav.

e) Foreldrepermisjon og tilbakekomst til arbeid

Når det gjelder fravær som følge av foreldrepermisjon viser tallene at menn og kvinner i snitt tar ut tilnærmet likt antall uker, selv om det varierer litt mellom selskapene. Ekornes legger til rette for at alle kjønn har mulighet for å ta ut foreldrepermisjon.

	Kjønnsbalanse			Midlertidig ansatte - inkl. lærlinger		Uttak av foreldrepermisjon		Deltidsarbeid			
	Antall kvinner	Antall menn	Totalt	Midlertidig ansatte kvinner	Midlertidig ansatte menn	Kvinner uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Menns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Faktisk deltidsarbeid		Ufrivillig deltidsarbeid	
								Deltid kvinner	Deltid menn	Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn
TOTALT	514	810	1324	7	36	16,45	14,07	98,00	39	-	-
Ekornes AS	57	70	127	3	7	15,37	10,72	-	5	-	-
Ekornes Beds	16	48	64	1	6	23,60	0	-	1	-	-
J.E. Ekornes	441	692	1133	3	23	16,48	15,10	98	33	-	-

f) Deltidsarbeid

Ekornes tilrettelegger for at de som ønsker å jobbe deltid skal få mulighet til dette. I tabellen for deltidarbeid ovenfor, ser vi også at selskapet ikke har noen ufrivillige deltidarbeidere.

g) Balanse mellom arbeid og fritid

Ekornes sine arbeidstidsordninger er iht Arbeidsmiljøloven og sikrer et sunt forhold mellom arbeid og fritid. Det har dog vært et utfordrende år med høyt sykefravær grunnet korona-pandemien samtidig som fabrikkene har hatt høyt produksjonsvolum. Dialogen med tillitsvalgte er god og sammen har fabrikkene klart å finne lokale løsninger som har sikret en høy produksjon gjennom hele året.

Ekornes har fleksitidsordning for ansatte i administrative stillinger slik at ansatte kan tilpasse arbeid og familieliv med muligheter for ansatte med økte omsorgsoppgaver eller redusert arbeidsevne.

For produksjonsansatte er det også lagt vekt på individuelle muligheter for å tilrettelegge for personlige behov, være seg familieliv, helseutfordringer eller annet behov.

Ved enkelte avdelinger er det tillaget såkalte «grønne arbeidsplasser» hvor det er fysisk lettere arbeidsoppgaver. Disse arbeidsplassene blir brukt til tilrettelegging for personer som er under opp trening eller som i en begrenset periode har nedsatt arbeidsevne/funksjonsevne.

Enkelte arbeidsplasser er også tilpasset for personer med varig nedsatt funksjonsevne.

Størsteparten av arbeidsstokken bor i nærheten av fabrikkene. Ansatte har derfor kort reisevei til arbeid, noe som gir stor grad av fleksibilitet for både arbeidsgiver og ansatte med tanke på ulike behov for tilpassede arbeidstidsordninger.

h) Likelønn

I Ekornes sine produksjonsenheter i Norge er det opprettet lokale lønnsavtaler som sikrer at selskapene behandler medarbeiderne likt, uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, seksuell legning, hudfarge, språk, religion, livssyn m.m.

Denne avtalen har følgende hovedelement:

- Ansiennitetsskala
- Regler for akkordlønnede, inkl. forhold knyttet til forhandling av akkorder
- Regler for timelønnede funksjoner
- Regler for begynnerlønn
- Regler for lønn til lærlinger
- Lønn til skoleelever, tilfældige jobber etc.

For medarbeider utover produksjonen er det den enkelte medarbeiders rolle, kompetanse, erfaringsnivå, innsats og prestasjoner som avgjør lønnsnivå. Alle medarbeidere er del av det samme individuelle oppfølgingssystemet og kompensasjonsvurderinger, hvor vi sørger for å justere ansatte i sammenlignbare roller. Vi ansetter nyutdannede med eksakt samme lønn, uavhengig av kjønn, og overvåker statistikk/data for å sikre sammenlignbarhet gjennom hele karrieren.

De forskjellene som eksisterer på lønnsnivå er et resultat av variasjoner i utdanning, erfaringer, prestasjoner, innsats og rolle i selskapet — og ikke et spørsmål om kjønn, etnisk bakgrunn eller andre diskriminerende kriterier.

i) Mangfold og Inkludering

Rekruttering

I likhet med størsteparten av norsk industri, opplevde Ekornes et brått fall i ordreinngangen i starten av korona-pandemien. Det gikk imidlertid ikke lang tid før det kom et kraftig oppsving, og da ble det fort nødvendig å skaffe mer arbeidskraft.

Gjennom målrettet rekrutteringsarbeid har bedriften gjort rekordmange nyansettelser det siste året. En betydelig andel av disse har kommet til Ekornes via NAV. Av 92 som har vært inne på prøvearbeid det siste året, har hele 87 fått fast jobb etterpå.

Disse oppsiktsvekkende tallene har blant annet ført til oppslag i NRK. Til kanalen sier en NAV-direktør at Ekornes trolig har satt norgesrekord i inkluderende rekruttering. For Ekornes er dette resultatet av en lang og bevisst prosess.

Mye av suksessen skyldes at Ekornes har vært med på å skreddersy en samarbeidsavtale med NAV, som begge parter er svært fornøyd med. For NAV betyr den at mange ledige kommer ut i fast jobb. For Ekornes er lønnsom vekst en overordnet og strategisk målsetning, og stabil og god rekruttering er en nøkkel i dette arbeidet.

For Ekornes er ikke mangfold først og fremst et honnørord. Det har for lengst blitt en del av vår hverdag, og en positiv følge av den måten vi jobber med rekruttering på. Ekornes er svært stolte av å ha blitt tildelt Utmerkelse for dette arbeidet, og det motiverer til å arbeide enda hardere for å bevare dette mangfoldet.

Mangfoldsprisene som Ekornes har blitt tildelt har som formål å fremme etnisk mangfold, bedre bruk av innvandreres kompetanse og øke rekruttering av innvandrere i arbeidslivet. I dag har medarbeidere fra over 40 nasjoner sitt daglige virke hos Ekornes.

Opplæring og utvikling

Rekruttering av fremmedspråklige stiller krav til både god kommunikasjon og solide sosiale rammer. Også her har Ekornes tatt grep utenom det vanlige. I samarbeid med voksenopplæringen ble det gjennomført både språkkurs på selve arbeidsplassen, og eksterne kurs som er tilpasset skiftarbeidere. Ekornes har fått tilbakemelding fra det lokale Opplæringscenteret at «Det er et eksempel til etterfølgelse».

Utover f.eks. språk og produksjonsteknikk kan det også skjule seg andre utfordringer som kan påvirke den generelle trivselen, og dermed også effektiviteten på jobb. Ekornes har derfor mentorer for nyansatte med innvandrerbakgrunn, hvor bl.a. oppgave er å bistå med alle de små og store utfordringene som følger med det å være i en ny livssituasjon i et nytt land. Denne servicen består blant annet i:

Hjelpe til med privatøkonomi, skaffe fastlege, finne transport til og fra jobb, bistå med å snakke med offentlige tjenester eller sikrer direktekontakt med NAV.

Dette for å sikre en trygg inkludering og bærekraftige arbeidsplasser.

j) Veien videre

Ekornes jobber systematisk med mangfold og bruker ny innsikt til kontinuerlig å forbedre oss, med et langsiktig perspektiv. Dette har skapt resultater, og vi er stolte av hva vi har fått til. Derimot er det mye mer å jobbe videre med.

I 2022 vil vi fortsette å jobbe med kjønnslikestilling. Vi har et stykke å gå for å oppnå kjønnsbalanse i mellom- og toppledernivå. Sammen med de tillitsvalgte vil vi også jobbe med å identifisere uønskede og systematiske lønnsforskjeller basert på kjønn eller andre faktorer, og finne indikatorer for å rette opp i eventuelle forskjeller. Vi vil også jobbe målrettet innen flere mangfoldsområdet. Vi vil oppdatere vår People Strategi med temaet Mangfold og Inkludering hvor vi tydeliggjør hva vi ønsker å oppnå i organisasjonen. Vi vil også investere i å bygge kompetanse innen fagområdet «Mangfoldsledelse». Det å ha mangfoldige team gir økt verdi for selskapene, men bare hvis vi har gode ledere som har evnen til å få det meste ut av mangfoldet og den verdiskapningen det representerer.