

Ekornes - Aktivitetsplikt og redegjørelsesplikt for 2022

Ekornes har 2 selskaper med ansatte i Norge. Ekornes AS og Ekornes Beds AS. Redegjørelsen undergis for alle ansatte i de to selskapene i Norge.

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 forskjellige 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 utviklingsmuligheter 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 31.12.22

I det etterfølgende redegjøres det med statistikker og kommentarer for forhold knyttet til kjønnslikestilling ved Ekornes sine norske virksomheter.

Andel kvinner brutt ned på stillingsnivå:

Stillingsgruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total
Total	504	762	40 %	1 266
Ledere	15	35	30 %	50
Administrasjon	84	122	41 %	206
Produksjon	405	605	40 %	1 010

Kjønnsfordeling i virksomheten

Per 31. desember 2022 var den prosentmessige fordelingen av kvinner og menn på nasjonalt nivå 40 % kvinner og 60 % menn. Til sammenligning var kvinneandelen i 2021 på 39%.

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 blant finalekandidatene. 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 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 i 2022 på 30% mot 23 % i 2021, noe som er et resultat av konkret jobbing 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 hovedmål å benytte faste ansettelse. Av de totalt 27 midlertidige ansatte i 2022, var 19 lærlinger som har midlertidig ansettelseskontrakt i læreperioden. Midlertidige ansatte utover lærlinger er i hovedsak vikariater ved sykdom og permisjoner, i noen få tilfeller spesialkompetanse for en kortere periode.

	Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Uttak av foreldrepermisjon		Deltidsarbeid			
	Antall kvinner	Antall menn	Midlertidig ansatte kvinner	Midlertidig ansatte menn	Kvinnens uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Menns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Faktisk deltid arbeid	Ufrivillig deltid arbeid		
							Deltid kvinner	Deltid menn	Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn
Totalt	504	762	8	27	95,34	38,15	311	142	0	0
Ekornes AS	482	707	7	21	21,59	11,9	310	140	0	0
Ekornes Beds	22	55	1	6	73,75	26,25	1	2	0	0

e. Foreldrepermisjon og tilbakekomst til arbeid

Når det gjelder fravær som følge av foreldrepermisjon viser tallene at kvinner i snitt tar ut et større antall uker enn menn i 2022. Ekornes legger til rette for at alle har mulighet for å ta ut foreldrepermisjon.

f. Deltidsarbeid

Ekornes har heltidsstillinger som hovedregel, og deltid som mulighet i virksomheten, og tilrettelegger for at de som ønsker å jobbe deltid skal få mulighet til dette. I tabellen for deltid arbeid ovenfor, ser vi også at selskapet ikke har noen som jobber ufrivillig deltid.

g. Balanse mellom arbeid og fritid

Ekornes sine arbeidstidsordninger er iht Arbeidsmiljøloven og sikrer et sunt forhold mellom arbeid og fritid. Det har vært et utfordrende år med høyt sykefravær post korona-pandemi, samtidig som det har vært store omstrukturering- og nedbemanningsprosesser. Dialogen med tillitsvalgte er god og sammen har produksjonsenhetene klart å finne lokale løsninger som har sikret en jevn produksjon gjennom hele året.

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

Også for produksjonsansatte er det 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 opptrening 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 arbeidsstedet. 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

Lønn og kompensasjon i Ekornes skal være konkurransedyktige, men ikke lønnsledende. Uavhengig av hvor vi befinner oss sikrer Ekornes at lønns- og arbeidsvilkår er i samsvar med lokale lover og regler for arbeidslivet. Ambisjonen er et mål om 100 prosent lik lønn for kvinner og menn i like stillinger og med sammenlignbar kompetanse og erfaring. For 2022 var gjennomsnittslønnen til kvinnelige ansatte 94 prosent av menns lønn.

Ekornes sine virksomheter i Norge er bundet av ulike tariffavtaler som delvis styrer både lønnsfastsettelse og lønnsjusteringer. I tilfeller der lønn ikke er styrt av tariffavtale, vil vurderingen av lønn bygge på en kombinasjon av lønnsnivå i bransjen og sammenlignbare stillinger i Ekornes.

Disse lokale lønnsavtalene skal bidra til å sikre 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, feriejobber og unge arbeidstakere

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

Ekornes utførte en kartlegging i fjor på lønnsforskjeller mellom kvinner og menn totalt og på ulike stillingsnivå. Kartleggingen viste at kjønn ikke hensyntas i fastsettelse av lønn. Vår analyse viser ingen tegn til at kjønn påvirker lønn. Heller ikke i kartleggingen av ulike kontantytelser kunne vi finne at kjønn påvirker kontantytelsene.

i. Mangfold og Inkludering

Rekruttering

Under korona-pandemien opplevde Ekornes en kraftig økning i ordresituasjonen, og det ble fort nødvendig å skaffe mer arbeidskraft.

Gjennom målrettet rekrutteringsarbeid har bedriften gjort rekordmange nyansettelser de siste årene. En betydelig andel av disse har kommet til Ekornes via NAV, mange av disse med multikulturell bakgrunn, som har fått fast jobb etterpå.

Dette ble en suksess-historie med tanke på inkluderende rekruttering. 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 utmerkelser for dette arbeidet, og det motiverer til å arbeide enda hardere for å bevare dette mangfoldet. I dag er det medarbeidere fra ca. 40 nasjoner som har 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 blir 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. en av oppgavene 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 2023 vil vi fortsette å jobbe med kjønnslikestilling. Vi har et stykke å gå for å oppnå kjønnsbalanse på alle nivå.

Sammen med de tillitsvalgte vil vi fortsette å 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 «mangfolds ledelse».

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.