

REMA 1000

– En inkluderende arbeidsplass

I REMA 1000 har vi en grunnleggende tro på enkeltmennesket, og på at det ligger et stort potensial i å utvikle deres styrker. I det ligger det at det er muligheter for alle, og vår ambisjon er å være en foregangsfigur for et inkluderende arbeidsliv på tvers av kjønn, etnisitet og bakgrunn. Menneskene er vår viktigste ressurs, og vi har gode erfaringer med å skape en arbeidsplass hvor inkludering og mangfold står sterkt. Vi mener at mangfold bidrar til et godt arbeidsmiljø og gjør oss rikere.

Som dagligvareaktør har vi muligheten til å bety noe for samfunn og felleskap. Vi kan bidra til å redusere utenforskap gjennom å være en inkluderende arbeidsgiver som gir mennesker varige muligheter. Vi ønsker å se folk for hva de kan bli, ikke bare hva de er. Våre ansatte skal glede seg til å gå på jobb hver dag, få mulighet til å utvikle seg, og oppleve at å være ansatt i REMA 1000 beriker livet.



Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) / Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2022 / Rekruttering og forfremmelse
Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieiv / Trakkassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeidere

REMA 1000 Norge AS	Kvinner	Kvinner	Menn	Menn
Kjønnsbalanse i virksomheten (antall kvinner og menn)	196	46 %	226	54 %
Andel kvinner og menn som er ansatt i deltidsstillinger	10	50 %	10	50 %
Andel kvinner og menn som er midlertidig ansatte	3	33 %	6	67 %
Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn (som har rett til permisjon) *	20 uker	15 kvinner	12 uker	12 menn
Gjennomsnitt antall uker planlagt foreldrepermisjon for kvinner og menn (som har rett til permisjon) **	36 uker	15 kvinner	16 uker	12 menn

*Her har vi kontrollert foreldrepermisjonen fordelt på kvinner og menn fra 01.01.2022 – 31.12.2022. 15 kvinner og 12 menn tok ut permisjon i 2022 (Antall uker / delt på antall kvinner og menn).

**Her har vi sett på permisjonen til hver av de 15 kvinnene og 12 mennene i sin helhet. Dvs. vi har tatt utgangspunkt i alle som har tatt permisjon i året 2022, men også inkludert ukene som henger igjen fra 2021 eller går over i 2023. Ulønnet permisjon er ikke inkludert i oversikten

Kjønnsstatistikk fordelt på avdelinger	Kvinner	Kvinner	Menn	Menn
Region	28	29 %	70	71 %
Kategori & Innkjøp	46	50 %	46	50 %
Konsept & Forretningsutvikling	15	52 %	14	48 %
Salg & Marked	18	60 %	12	40 %
Økonomi	68	70 %	29	30 %
Digit	21	28 %	55	72 %

I henhold til ARP-krav kartlegges kjønnsforskjeller i lønn på ulike stillingsnivåer og ufrivillig deltid annethvert år. Dette ble gjort i 2021, og tallene finnes i fjorårets redegjørelse.

Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) / Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2022 / Rekruttering og forfremmelse
Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieiv / Trakassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeidere

Formålet med å vise kjønnsbalansen er å se om organisasjonen har strukturelle utfordringer som må adresseres.

I REMA 1000 er det 54 % menn og 46 % kvinner. Innenfor avdelingene varierer fordelingen av prosentvise kvinner fra 28% til 70%. Når det kommer til likestilling i REMA 1000 ser vi forbedringspotensial i noen områder av bedriften, eksempelvis på ledernivå ved våre regionskontor, samt i avdelingene med spesielt skjev fordeling av menn og kvinner. I 2023 vil vi jobbe videre med hvordan vi kan øke kvinneandelen på disse områdene. Vi ønsker oss enda mer mangfold i administrasjonen i REMA 1000, noe som vil være i fokus for oss fremover.

I REMA 1000 har vi totalt 20 deltidsansatte, dette utgjør 4,7 % av totalt antall ansatte. I REMA 1000 Norge har vi en heltidskultur, og det kom frem i fjorårets kartlegging at alle deltidsansatte jobbet deltid etter eget ønske. Alle deltidsstillingene er opprettet med utgangspunkt i tilpasninger for de ansatte, og er en del av en helhetlig livsfasetilpasning av arbeidsplassen. Bakgrunnen for deltidsstillinger i organisasjonen ble ikke kartlagt på nytt i 2022.

Det er til sammen 9 midlertidig ansatte – fordelt på 33% kvinner og 67% menn.

Vi ønsker å oppmuntre til at både menn og kvinner benytter seg av foreldrepermisjon. Ansatte har rett på full lønn og full opptjening av feriepenger under foreldrepermisjon, og full lønn ved omsorgspermisjon. Ansatte i foreldrepermisjon skal ha normal lønnsutvikling, og er bonusberettiget.

I 2022 tok kvinner og menn ut henholdsvis 20 og 12 uker foreldrepermisjon. Dersom vi medregner delen av permisjonene som ble avvirket utenfor kalenderåret 2022 er det henholdsvis 36 og 16 uker. Totalt tok kvinner ut 20 uker mer foreldrepermisjon enn det menn gjorde. REMA 1000 Norge legger til rette for at våre ansatte kan ta så mye foreldrepermisjon som de selv ønsker innenfor lovsatt kvote, og vi har tro på at vi ved å gi gode betingelser legger til rette for økende likestilling på området.



Vi ønsker oss enda mer mangfold i administrasjonen i REMA 1000, noe som vil være i fokus for oss fremover.

Våre prinsipper og prosedyrer

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) / Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 / **Våre prinsipper og prosedyrer** / Vårt arbeid i 2022/ Rekruttering og forfremmelse
Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid og familieliv / Trakassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeidere

Vårt likestillingsarbeid er forankret i våre strategier, verdier, verktøy og retningslinjer. I REMA 1000 har vi en verdibasert kultur som setter menneskene i sentrum. Dette innebærer at vi har en sterk tro på enkeltmennesket og vi ønsker å bygge store mennesker som skaper handling gjennom tillit. For å lykkes med dette må vi dyrke det positive menneskesynet, vise raushet, og la alle føle seg verdifulle. Vi er også bevisste på at godt arbeid mot diskriminering innebærer standardiserte ansattløp og prosesser, og objektive, tydelige verktøy og retningslinjer. Med våre verdier i sentrum og tydelige prosesser på plass, skal vi jobbe målrettet mot å innfri våre løfter.

Tydelige verdier er grunnlaget for en sterk kultur, og våre verdigrunnlag er ledestjerner for alt vi foretar oss og blir brukt som et verdikompass når vi tar beslutninger. Videre har vi en tydelig ledelsesfilosofi der områdene Rekruttering, Trening, Kommunikasjon og Omsorg (RTKO) står sentralt i arbeidet med å forvalte våre ansatte, våre konsepter og kultur. Vi har en konkret RTKO-verktøykasse som ivaretar hvordan våre ledere skal rekruttere de beste folkene, trene dem til å gjøre en best mulig jobb, kommunisere effektivt og vise omsorg.

Alle ledere i vårt system får grundig opplæring og trening innen RTKO og vi har kontinuerlig fokus på utvikling og forsterkning av våre ledelsesverktøy og -prosesser. Hos oss er alle å anse som en leder – selv om man ikke har personalansvar eller stort økonomisk ansvar. Man er leder gjennom at man påvirker andre, tar beslutninger og skaper ting i fellesskap. Trening og medarbeiderutvikling er derfor høyt prioritert, slik at våre ansatte har den beste forutsetningen for å gjøre en god jobb.

Sentralt i vår forretningsidé står «Ansvar», som for oss både betyr å ta samfunnsansvar, men også å sørge for at REMA 1000 er en god arbeidsplass for alle våre ansatte. Gjennom ansvarsdimensjonen skal vi forsterke vår posisjon som en aktør som bidrar til økt mangfold i arbeidslivet.

I vår ansvarsstrategi er inkludering et sentralt element, og innen 2030 har vi som mål å ha full likestilling i egen virksomhet, samt være en foregangsbedrift for et inkluderende arbeidsliv.

VÅRE LØFTER

I 2030 ...



Varige muligheter for alle

Er vi en foregangsbedrift i å gi mennesker som faller utenfor varige muligheter. REMA 1000 er mulighetenes bedrift og gir alle muligheter til å vokse og utvikle seg.



Inkluderende og rettferdig

Har vi full likestilling i egen virksomhet og er en foregangsbedrift for et inkluderende arbeidsliv på tvers av kjønn, etnisitet og bakgrunn.



Ansvarlig og motiverende

Er vi en trygg arbeidsgiver som beriker livene til våre medarbeidere. Vi gir muligheter for utvikling for alle medarbeidere på alle nivå i virksomheten.



Lokal bidragsyter

Er vi en positiv bidragsyter og en foretrukket samarbeidspartner i ethvert lokalsamfunn.

Vårt arbeid i 2022

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) / Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2022 / Rekruttering og forfremmelse
Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv / Trakassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeidere

Vårt mål for arbeidet for likestilling og mot diskriminering er å skape en arbeidsplass hvor alle ansatte opplever at mangfold og inkludering står sterkt. Våre kunder representerer alle grupper i samfunnet, og vi ønsker å ha samme bredde blant våre medarbeidere. Vi mener at fokus på mangfold og inkludering er viktig for at vi skal fortsette å være en attraktiv arbeidsplass for våre medarbeidere.

Arbeidet for likestilling og mot diskriminering drives av HR i tett samarbeid med Arbeidsmiljøutvalget, ledelsen, tillitsvalgte og verneombud. En dedikert arbeidsgruppe som jobber med Aktivitets- og redegjørelsesplikten gjennom året har ansvar for å kartlegge, analysere årsaker, iverksette tiltak og vurdere resultatene, i henhold til den lovbestemte 4-stegsmodellen.

Arbeidsgruppen består av HR og ansattrepresentanter, og deltakerne er valgt i Arbeidsmiljøutvalget. Arbeidsgruppen møttes jevnlig gjennom 2022, og det ble satt opp et årshjul med ulike aktiviteter og en strukturert plan for arbeidet. Arbeidsgruppen jobbet tett med å identifisere ulike risikoer for diskriminering og hindre for likestilling, samt utarbeidet tiltak som ble gjennomført. I tillegg ble det satt opp tiltak og mål for det kommende året.

Å arbeide for likestilling og mot diskriminering er et kontinuerlig arbeid, så ARP-arbeidsgruppen fortsetter sin møteaktivitet i 2023.

Vårt mål for arbeidet for likestilling og mot diskriminering er å skape en arbeidsplass hvor alle ansatte opplever at mangfold og inkludering står sterkt.



Rekruttering og forfremmelse

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) / Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2022 / **Rekruttering og forfremmelse** / Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv / Trakassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeidere

REMA 1000 benytter profesjonelle rekrutteringsverktøy i rekrutteringsprosessene. Vi har som praksis at alle ledige stillinger skal lyses ut internt for å fremme interne karrieremuligheter og avansement, samt at dette sikrer at ansatte som også er i permisjon får mulighet til å søke. Det gjelder både vertikale og horisontale karriereløp innenfor et forretningsområde, men også mellom våre ulike forretningsområder. I rekrutteringsprosessene utarbeides kravspesifikasjoner til stillingene, som sammen med grundige vurderinger, evalueringer, intervjuer, testverktøy og referansesjekker skal sikre at selskapet finner den best kvalifiserte kandidaten til stillingen - uavhengig av kjønn, alder, religion, legning eller etnisk opprinnelse.

Bruk av testverktøy og strukturerte intervjuer sikrer en objektiv vurdering av kandidater, samt at det bidrar til at kandidatenes opplevelse av rettferdighet øker. HR evaluerer også våre samarbeidspartnere innenfor rekruttering fortløpende, og deres evner til å levere på våre krav om mangfold i rekruttering vil være førende i samarbeidene også i årene fremover.

Som et resultat av kartleggingen til ARP-arbeidsgruppen ble det gjennomført flere tiltak basert på ulike risikoer som ble identifisert under området rekruttering og forfremmelse i 2022. En risiko innebærer at rekrutterende ledere ikke følger rutinen for rekruttering. En annen risiko er at vi ikke tiltrekker oss den bredden av kandidater vi ønsker, fordi vi ikke oppleves som inkluderende i stillingsutlysningene våre. Som et resultat ble følgende tiltak gjennomført: Ansettelsesprosessen ble tydeliggjort, og informasjonen på vårt intranett for administrasjon ble oppdatert for å sikre at alle våre ledere følger samme prosess for rekruttering. Denne informasjonen ble også inkludert i våre interne kurs for ledere. Videre ble det utarbeidet en standardmal for stillingsutlysninger, samt en standard tekst som skal brukes i alle utlysninger for å legge trykk på ønske om mangfold og mulighet for tilrettelegging på arbeidsplassen.



I REMA 1000 har vi etablerte standarder og en solid verktøykasse for ledere som sikrer en god kandidatopplevelse gjennom hele rekrutteringsløpet. Vi ønsker å være det mest profesjonelle Retail-selskapet innen rekruttering og onboarding.

Lønns- og arbeidsvilkår

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) / Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2022 / Rekruttering og forfremmelse

Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv / Trakassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeidere

I REMA 1000 skal man tjene det man fortjener, og ingen skal slutte fordi de tjener for lite. Vi har flere goder for medarbeidere, i tråd med gjeldende skatteregler, samt gode pensjons- og bonusordninger.

I REMA 1000 har vi over tid jobbet systematisk med å korrigere for lønnsforskjeller mellom kjønn i bedriften, med spesielt fokus på ledernivå. Dette har vært effektivt, og ført til at våre ledere i stor grad har lik lønn uavhengig av kjønn. I forbindelse med kartlegging av stillingsnivåer og lønn gjennomført i 2021, i henhold til ARP-krav, så vi imidlertid at det var behov for ytterligere justeringer og korrigeringer i andre medarbeidergrupper før vi kan si oss fornøyde med dette arbeidet. Dette kom også frem som en risiko i ARP-kartleggingen, at ansatte med like roller, ansvar og erfaring tjener ulikt. Som et resultat, ble følgende tiltak gjennomført i 2022: Alle ledere hvor det var oppdaget skjevheter i lønnskartleggingen ble kontaktet i forbindelse med lønnsjusteringsprosessen for 2022, for å utjevne dette. I tillegg mottok alle ledere et

informasjonsskriv om tips til lønnsjusteringsprosessen som inneholdt informasjon om hva som er viktig å huske på i forbindelse med vurdering av lønnsnivå for stillinger og enkelte ansatte.

Vi ønsker at våre medarbeidere skal oppleve at de blir ivaretatt, også når de er i permisjon. For å sikre at det ikke diskrimineres mot den av forelderen som tar ut den største delen av permisjonen, ble bonusmodellen for 2022 endret, slik at ansatte som er i permisjon ikke blir avkortet grunnet fravær. I tillegg; ansatte som ønsker redusert stilling i etterkant av permisjonen får dette innvilget, i tråd med AML. For tvillingfødsler praktiseres utvidet omsorgspermisjon for fedre.

Hvert år gjennomgår også organisasjonens lønnsnivå på generelt grunnlag, slik at eventuelle skjevheter rettes opp i.



Utviklingsmuligheter

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) / Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2022 / Rekruttering og forfremmelse
Lønns- og arbeidsvilkår / **Utviklingsmuligheter** / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv / Trakassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeidere

REMA 1000 streber etter å være en attraktiv arbeidsplass, der alle som kan og vil skal få muligheter. Det legges stor vekt på å motivere og utvikle medarbeiderne, i tråd med selskapets verdier og holdninger. Trening og medarbeiderutvikling står derfor sentralt og vi har investert mye i vår interne REMA-skole for å gi våre ansatte faglig og kulturelt påfyll

I REMA 1000 har vi mange muligheter for utvikling og trening, blant annet filosofikurs, verdikurs, ledertrening, fagkurs og ulike individuelle flere lederutviklingsprogrammer, blant annet et verdibasert ledelsesstudie i samarbeid med NTNU i Trondheim, som gir deltakerne studiepoeng. I tillegg brukes vår e-læringsportal Motimate aktivt av medarbeidere på alle nivåer i organisasjonen, både som et grunnleggende opplæringsverktøy i starten av medarbeiderreisen, men også som oppslagsverk etter behov. Vi har et kontinuerlig fokus på å videreutvikle treningsportalen, og det blir lansert nye treningsløp hver måned for å ytterligere forsterke kompetanseutviklingen på alle nivå i organisasjonen. Alle nyansatte i administrative stillinger i REMA 1000 deltar på Vår Kultur og -Filosofikurs i løpet av sine første måneder, der Ole Robert Reitan og Odd Reitan er foredragsholdere.

**Vi tilbyr hel karriere med
kontinuerlig mulighet for
læring og utvikling.**

Tross flere arenaer for utvikling og trening, er det en risiko at våre ansatte ikke er klar over hvilke muligheter som finnes for utvikling. Som et tiltak, ble det derfor laget en strukturert oversikt over kurstilbud og utviklingstrinn som ble tilgjengeliggjort for alle ansatte på vårt intranett. Slik sikrer vi at alle får samme informasjon og oversikt over muligheter for utvikling.

En annen risiko er at nyansatte ikke får samme oppfølging og muligheter, eller at ledere ikke følger prosessen for onboarding, noe som kan resultere i forskjeller på utviklingsmuligheter. Et tiltak som ble gjennomført for å svare ut denne risikoen var at det i 2022 ble laget en onboardingsmal for ledere, som inneholder en rekke aktiviteter som skal gjennomføres de første seks månedene av ansettelsen. Dette bidrar til at alle nyansatte får den beste forutsetningen for å gjøre en god jobb, og blir behandlet likt og rettferdig.



Videre har vi i 2022 økt satsningen på nye medarbeidere i administrasjonen gjennom et nytt kurs. Kurset «Ny i REMA 1000» er en helhetlig pakke som styrker REMA-skolen sitt kurstilbud og legger til rette for at nye medarbeidere på servicekontoret kommer enda raskere opp i fart.

Et annet tiltak for å svare ut risikoen om at ikke alle ansatte får samme mulighet for utvikling, som ble gjennomført i 2022, er standardisering av prosessen for medarbeiderutvikling for alle ansatte i administrasjon. Både ledere og medarbeidere har ønsket et økt fokus på utvikling, samt at denne prosessen blir standardisert, for å sikre rettferdighet og likhet. Prosessen er designet av HR, basert på innsikt fra ansatte, forskning og beste praksis, og er grundig testet og forankret i organisasjonen. Medarbeiderutvikling blir lansert i starten av 2023, hvor alle ledere og medarbeidere har blitt invitert til opplæring i det nye systemet og den nye prosessen for utvikling. Arbeidet med standardiseringen av medarbeiderutvikling fortsetter derfor i det kommende året.

Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) / Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2022 / Rekruttering og forfremmelse
Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / **Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv** / Trakassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeidere

Våre ulike lokasjoner er av moderne standard og godt tilrettelagt for ansatte med nedsatt funksjonsevne. På servicekontoret og de større lokasjonene avholdes det minimum en vernerunde i året i samarbeid med våre verneombud, der man blant annet gjennomgår om det er forhold ved lokalene som bør utbedres og om det kan gjøres forbedringer for å øke ansattes trivsel.

Etter en lang periode med hjemmekontor for ansatte i administrasjon og nye vaner i vår arbeidshverdag, oppdaget vi ulike ønsker og behov rundt utforming av kontorlandskapet som krevde en endring. Videomøter har blitt en del av hverdagen, og med det følger et økt behov for flere små lydisolerte rom, og flere stillesoner til konsentrasjonsarbeid. Som et tiltak for å svare ut denne nye måten og jobbe på, ble det i 2022 gjennomført et større prosjekt for ansatte i administrasjon, som hadde som mål å skape «Norges kuleste arbeidsplass». Formålet med prosjektet var å gjøre det det attraktivt og produktivt å jobbe på kontoret, uavhengig av rolle og arbeidsdagens oppgaver. Videre ønsket vi å fremme fellesskap, tverrfaglig samhandling og innovasjon, samt ivareta ansattes behov for et fresht og fleksibelt kontorbygg som møter organisasjonens behov for endring. Det ble opprettet en egen prosjektgruppe, og satt en god plan for gjennomføring. I etterkant har vi fått gode tilbakemeldinger fra ansatte på endringene som har blitt gjennomført.

I den forbindelse ble arbeidsplassen vår også mer tilpasset til personer med funksjonsnedsettelse, da trinn og kanter på gulvet ble fjernet.

Ansatte har også mulighet for avspasering og ferieavvikling etter egne ønsker om tidspunkter, så langt det er gjennomførbart med tanke på drift. I tillegg er det utarbeidet retningslinjer for ansatte i administrasjon for hjemmekontor. Videre arrangerer arbeidsplassen arrangementer og underholdning for barn på planleggingsdager og i skoleferier, så foreldre kan ta med barna på kontoret, for å svare ut et behov for fleksibilitet for å få arbeids og familieliv til å gå opp.

Vi tilrettelegger for at våre medarbeidere skal ha god balanse mellom jobb og privatliv gjennom mulighet for fleksibilitet.



Trakassering og kjønnsbasert vold

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) / Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2022 / Rekruttering og forfremmelse
Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid og familieliv / **Trakassering og kjønnsbasert vold** / Dialog med medarbeidere

REMA 1000 ønsker en lav terskel for å si ifra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Dette gir mulighet til å rette opp forhold og til å utvikle virksomheten positivt. Derfor etablerte vi i 2017 en egen varslingskanal som driftes av en nøytral tredjepart. Denne gjør det mulig for våre ansatte, leverandører og kunder å varsle om kjennskap eller mistanke til uakseptabel adferd i strid med våre verdier og etiske retningslinjer, uten frykt for at dette går utover den som varsler

Omfattende informasjon om våre interne rutiner for å håndtere varslingssaker er publisert på vårt intranett og tilgjengelig for alle medarbeidere. I tillegg er det informasjon om vår varslingskanal gjennom treningsløp i treningsportalen Motimate, som er obligatorisk for alle ansatte. Dette sikrer at alle medarbeidere er klar over muligheten de har for å varsle om kritikkverdige forhold.

Alle innkomne varsler behandles av advokat som involverer og rådgir HR i REMA 1000 rundt videre oppfølging av varsler. Varslingskanalen gjør det lettere for medarbeidere i en vanskelig situasjon å bli hørt, det blir tryggere å jobbe i REMA 1000, og det blir vanskeligere å bryte med våre verdier eller norsk lov.

Vårt ønske er at all konflikt skal løses på lavest mulig nivå i organisasjonen, og dermed er det ikke uvanlig at våre ledere involveres i varslingssaker.

Selv om informasjon om vår varslingskanal og muligheten til å si ifra om kritikkverdige forhold er tilgjengelig for alle ansatte, er det en risiko at ansatte likevel ikke melder ifra om kritikkverdige forhold, eller synes det er vanskelig å si ifra. I tillegg kom det frem etter tilbakemeldinger fra varslerere at rutinen og praksisen rundt varsling er ukjent for mange, noe som gjorde dem utrygge på løsningen.

En rekke tiltak ble derfor gjennomført i 2022 for å styrke opplevelsen av varslingskanalen som en trygg og tilgjengelig kanal. Teksten på våre hjemmesider ble justert, samt at rutinen for oppfølging av varslingssaker ble endret. Den nye rutinen sikrer at varsler mottar informasjon om saksbehandling underveis, samt får en tilbakemelding etter at saken er behandlet og lukket.



Rutineendringen ble gjennomført som et tiltak etter tilbakemelding fra varslerere, om at de opplevde at de ikke fikk god nok informasjon i saken etter at varselet ble sendt inn.

Videre ble det i 2022 relansert et treningsløp gjennom vår e-læringsportal Motimate, som heter «Respekt for hverandre», for å tydeliggjøre våre holdninger i selskapet. Treningsløpet er obligatorisk for alle i administrasjon, og tilgjengelig for alle ansatte i hele systemet. Treningsløpet handler om holdningene til REMA 1000, viktigheten av å si ifra, hvor grensen går, trakassering og mer. Det planlegges å relansere treningsløpet årlig for å tydeliggjøre viktigheten av innholdet.

Dialog med medarbeidere

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) / Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2022 / Rekruttering og forfremmelse
Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv / Trakassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeidere

Ett av våre verdigrunnlag er at vi skal snakke med hverandre – ikke om hverandre, og vi jobber for en åpen kultur der det skal være lav terskel for å si ifra om områder vi kan forbedre oss på som arbeidsplass. Våre tillitsvalgte, verneombud og HR er godt synlig i organisasjonen og har faste, jevnlig møter for å diskutere aktuelle saker.

Videre avholdes det AMU-møter hvert kvartal, hvor alle ansatte i administrasjon har anledning, og blir oppfordret gjennom interne kommunikasjonskanaler, og melde inn saker de mener bør tas opp. Alle arbeidstakere kan henvende seg til AMU med et problem, og be dem ta opp saken. Ellers tar AMU opp spørsmål på eget initiativ, eller etter innspill fra verneombud.

Hvert år gjennomfører vi en arbeidsmiljøkartlegging gjennom Great Place to Work (GPTW) for alle ansatte i administrasjonen i REMA 1000 Norge. GPTW er et viktig verktøy for oss for å kartlegge trivsel, hvordan vi skal nå våre mål, hva vi er gode på, og hva vi kan forbedre. Det settes krav til at resultatene fra undersøkelsen gjennomgås og jobbes med i alle avdelinger og arbeidet følges opp av HR. GPTW-undersøkelsen gir oss også innsikt i risiko for diskriminering på ulike områder.

I 2021 reviderte vi spørsmålene i undersøkelsen, og la til flere spørsmål som omhandler diskrimineringsgrunnlagene og -områdene som skal kartlegges gjennom Aktivitets- og redegjørelsesplikten. Kartlegging av ansattes opplevelse av forskjellsbehandling basert på kulturell/etnisk tilhørighet, kjønn og seksuell legning, gir oss en viktig pekepinn på hvilke områder vi har utfordringer.

I tillegg ble det lagt til spørsmål i undersøkelsen for å få tilbakemelding på hvordan ansatte opplever at REMA 1000 stiller seg til utvikling, varsling, mobbing og trakassering. Disse spørsmålene ble inkludert også i 2022

ARP-arbeidsgruppen satte som mål at vi skulle forbedre oss på spørsmålene inkludert i 2021 (se tabell under). Selv om vi ikke nådde dette målet på alle spørsmålene, har vi oppsummert gode resultater både i 2021 og 2022, noe som kan tyde på at våre medarbeidere i liten grad opplever diskriminering på bakgrunn av disse grunnlagene. Områdene vi har størst potensiale er å gi våre ansatte flere muligheter til å utvikle sin faglige kompetanse, og å tilrettelegge for balanse mellom arbeidsliv og privatliv. Dette tar vi med oss videre i ARP-arbeidet i 2023. Selv om utvikling og faglig kompetanse har potensiale til forbedring, ser vi allikevel en tydelig fremgang fra 2021. Dette kan være resultat av noen av tiltakene som ble implementert i 2022, og det pågående arbeidet rundt utvikling i 2023. Når det kommer til spørsmålene som gikk på trygghet rundt varsling fikk vi et dårligere resultat i 2022 enn 2021, så her må vi fortsette arbeidet i 2023. Videre har vi samme høye resultat på spørsmålet om medarbeidere blir behandlet rettfærdig uavhengig av kulturell eller etnisk tilhørighet, og litt ned på spørsmålet om medarbeidere behandles rettfærdig uavhengig av kjønn.

Spørsmål fra undersøkelsen	2021	2022
Medarbeidere her behandles rettfærdig uavhengig av funksjonsnedsettelse	98 %	98 %
Medarbeidere her blir rettfærdig behandlet uavhengig av kulturell eller etnisk tilhørighet	99 %	99 %
Medarbeidere her behandles rettfærdig uavhengig av kjønn	98 %	96 %
Medarbeidere her behandles rettfærdig uansett seksuell legning	99 %	99 %
Medarbeidere blir oppmuntret til å finne balanse mellom deres arbeidsliv og privatliv	75%	77%
Jeg får mulighet til å utvikle min faglige kompetanse	80%	85%
Jeg opplever at det er trygt å varsle om mobbing, trakassering eller annen uakseptabel adferd på min arbeidsplass	94%	91%

*Tabellen viser spørsmål fra GPTW-undersøkelsen. Prosenten er andel respondenter som har svart «nesten alltid sant» eller «ofte sant» på spørsmålet