

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 hvert enkelt individs styrker. Vi ser folk, ikke bare for den de er, men for hva de kan bli. Hos oss skal alle kunne bli sitt beste jeg.

Vi skal ha det morsomt og lønnsomt, og alle medarbeidere skal gis muligheter og oppleve at å være ansatt i REMA 1000 beriker livet.



REMA 1000

Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 Norge

Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 Norge / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2023 / Rekruttering og forfremmelse / Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv / Trakassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeidere

Kjønnsstatistikk

REMA 1000 Norge AS	Kvinner	Kvinner	Menn	Menn
Kjønnsbalanse i virksomheten (antall kvinner og menn)	203	47%	229	53%
Andel kvinner og menn som er ansatt i deltidsstillinger	6	50%	6	50%
Andel kvinner og menn som er ufrivillig ansatt i deltidsstillinger	0	0 %	0	0 %
Andel kvinner og menn som er midlertidig ansatte	4	40%	6	60 %
Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn (som har rett til permisjon)*	28 uker	24 kvinner	20 uker	18 menn
Gjennomsnitt antall uker planlagt foreldrepermisjon for kvinner og menn (som har rett til permisjon)**	54 uker	24 kvinner	22 uker	18 menn

*Her har vi kontrollert foreldrepermisjon fordelt på kvinner og menn fra 01.01.2023 – 31.12.2023. 24 kvinner og 18 menn tok ut permisjon i 2023 (Antall uker, delt på antall kvinner og menn).

**Her har vi sett på permisjonen til hver av de 24 kvinnene og 18 mennene i sin helhet. Dvs. vi har tatt utgangspunkt i alle som har tatt permisjon i året 2023, men også talt med ukene som henger igjen fra 2022 eller går over i 2024.

Kjønnsstatistikk fordelt på avdelinger	Kvinner	Kvinner	Menn	Menn
Region	29	30%	66	70%
Kategori og Innkjøp	54	54%	46	46%
Konsept og Forretningsutvikling	15	50%	15	50%
Salg og Marked	17	59%	12	41%
Økonomi	66	65%	36	35%
Digitalisering og IT	22	29%	54	71%

Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 Norge

Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 Norge / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2023 / 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 Norge er det 53% menn og 47% kvinner. Innenfor avdelingene varierer den prosentvise fordelingen av kvinner fra 29% til 65%. Når det kommer til likestilling i REMA 1000 Norge ser vi forbedringspotensial i noen områder av organisasjonen, eksempelvis i ledergruppene på våre regionskontorer, samt i vår IT-avdeling Digitalisering og IT. I 2024 vil vi jobbe videre med hvordan vi kan øke kvinneandelen på disse områdene. Vi ønsker oss også enda mer mangfold i REMA 1000 Norge, noe som vil være i fokus for oss fremover gjennom Employer Branding og andre målrettede tiltak.

I REMA 1000 Norge har vi totalt 12 deltidsansatte, dette utgjør 2,8% av totalt antall ansatte. Vi har en heltidskultur i organisasjonen vår, og det kom frem i årets kartlegging at alle deltidsansatte jobbet deltid etter eget ønske. For

å kartlegge dette fikk alle deltidsansatte tilsendt en anonym undersøkelse. Fra undersøkelsen kom det frem at årsaker til valget om å jobbe deltid er for eksempel familiesituasjon, nedtrapping til pensjon, og sideprosjekter.

Alle deltidsstillingene er altså opprettet med utgangspunkt i tilpasninger for de ansatte, og er en del av en helhetlig livsfasetilpasning av arbeidsplassen. Bakgrunnen for deltidsstillinger i organisasjonen ble kartlagt på nytt til ARP-rapporten for 2023.

Det er til sammen 10 midlertidig ansatte – fordelt på 40% kvinner og 60% menn. Alle midlertidig ansatte er enten i vikariat eller ansatt for å bistå med prosjekter e.l. av midlertidig karakter, i henhold til nyeste lovendring. Regelverket følges opp løpende, og ved midlertidig ansettelse følges korrekt bruk opp med rekrutterende leder.

REMA 1000 Norge oppmuntrer til at både menn og kvinner benytter seg av foreldrepermisjon i så utstrakt grad de selv ønsker, innenfor lovsatt kvote. Ansatte har rett på full lønn og full opptjening av feriepenger under foreldrepermisjon, og full lønn ved omsorgspermisjon. Ansatte i foreldrepermisjon har normal lønnsutvikling, og er bonusberettiget.

I 2023 tok kvinner og menn ut henholdsvis 28 og 20 uker foreldrepermisjon. Dersom vi medregner delen av permisjonene som ble avvirket utenfor kalenderåret 2023 er det henholdsvis 54 og 22 uker.

Totalt tok kvinner ut 8 uker mer foreldrepermisjon enn det menn gjorde i 2023. 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 også enda mer mangfold i REMA 1000 Norge, noe som vil være i fokus for oss fremover.



Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 Norge

Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 Norge / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2023 / Rekruttering og forfremmelse / Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv / Trakassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeidere

Stillingsnivåer og lønn

REMA 1000 Norge	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer / grupper	Lønnsforskjeller	
		Kvinnens andel av menns lønn oppgitt i prosent	
	Kvinneandel	Som kontante ytelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	47 %	81 %	50 %
Medarbeidere	65 %	99 %	97 %
Medarbeidere med utvidet ansvar	39 %	88 %	51 %
Ledere med personalansvar	39 %	87 %	78 %
Toppledere	18 %	-	-

*Av GDPR-hensyn vises ikke tall i grupper der det er mindre enn 5 av hvert kjønn

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi sett på kontante ytelser og skattepliktige naturalytelser for regnskapsåret 2023. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene.

Gjennomgangen av lønnsstatistikken i REMA 1000 Norge viser at forskjellene mellom kjønn er noe ulikt fordelt på de forskjellige stillingsnivåene. I kategorien «Medarbeidere», tjener kvinner 99% av det menn gjør. I kategorien «Medarbeidere med utvidet ansvar», tjener kvinner 88% av det menn gjør. I kategorien «Ledere med personalansvar», tjener kvinner 87% av det menn gjør. I kategorien «Toppledere» vises ikke tall av GDPR-hensyn.

I REMA 1000 Norge har vi over tid jobbet systematisk med å korrigere for lønnsforskjeller mellom kjønn i bedriften. De ulike områdene i organisasjonen vår har hver sine forbedringsområder, og vi vil fortsette å jobbe med konkrete og spesialiserte tiltak som tar tak i utfordringene vi har. Kjønnsforskjeller innenfor forskjellige fagtilknytninger er store hos oss, der noen fagretninger som har et høyere lønnsnivå også har en overrepresentasjon av menn.

- Eksempel på likt arbeid: Medarbeidere i samme eller ulik avdeling uten fagansvar.
- Eksempel på arbeid av lik verdi: Mellomledere i to forskjellige avdelinger.

Vi har valgt å dele inn våre medarbeidere i fire stillingsnivåer:

- **Medarbeider: ansatte uten eget særskilt fagansvar**
- **Medarbeider med utvidet ansvar: ansatte med eget særskilt fagansvar innenfor sitt område**
- **Leder med personalansvar: ansatte med fag- og personalansvar på mellomleder-nivå**
- **Toppleder: ansatte med personal- og resultatansvar på ledergruppe/direktør-nivå**

Våre prinsipper og prosedyrer

Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 Norge / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2023 / Rekruttering og fremme / Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv / Trakassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeidere

Vårt arbeid mot diskriminering er forankret i våre verdier. Vi sier at vi bygger 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 som etablert i vår Ansvarsstrategi.

Våre verdier er sentrale ledestjerner for alt vi foretar oss, og blir brukt som et verdikompass ved beslutninger. Vi ønsker verdibaserte ledere og medarbeidere, og investerer derfor i verditrening og kursing på alle nivå i organisasjonen. Alle nyansatte deltar på kursene Vår Kultur og Vår Filosofi i løpet av sine første måneder, der Ole Robert Reitan og Odd Reitan er foredragsholdere. Vi har videre en tydelig ledelsesfilosofi bygget på områdene Rekruttering, Trening, Kommunikasjon og Omsorg (RTKO).

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 et 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 en leder gjennom at man påvirker andre, tar beslutninger, og skaper ting i fellesskap. Derfor oppfordres alle ansatte til å gjennomføre våre to moduler med lederutvikling, for å få bedre forståelse av lederrollen.

Sentralt i vår forretningsidé står «Ansvar», som for oss både betyr å ta samfunnsansvar, men også å sørge for at REMA 1000 Norge 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 og vi er engasjert i en rekke inkluderingsstiltak som skaper mangfold på arbeidsplassen.

I vår ansvarsstrategi er også 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 mot 2030



Varige muligheter for alle:

I 2030 er vi en foregangsbedrift fordi vi gir mennesker som faller utenfor, varige muligheter. REMA 1000 er mulighetenes bedrift, og vi gir alle muligheter til å vokse og utvikle seg.



Inkluderende og rettferdig:

I 2030 har vi full likestilling i egen virksomhet, og er en foregangsfigur for et inkluderende arbeidsliv på tvers av kjønn, etnisitet og bakgrunn.



Ansvarlig og motiverende:

I 2030 er vi en trygg arbeidsgiver som beriker livene til våre medarbeidere. Vi gir muligheter for utvikling for alle ansatte, på alle nivå, i virksomheten



Lokale bidragsytere:

I 2030 er vi en positiv bidragsyter og en foretrukket samarbeidspartner i ethvert lokalsamfunn.

Vårt arbeid i 2023

Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 Norge / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2023 / Rekruttering og forfremmelse / Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieiv / 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 ansatte. Vi mener at fokus på mangfold og inkludering er viktig for at vi skal fortsette å være en attraktiv arbeidsplass, og at mangfold gjør oss rikere.

Arbeidet til REMA 1000 Norge 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. At deltakerne i arbeidsgruppen også er ansattrepresentanter oppleves som veldig positivt, da de har tett kontakt med ansatte. Det er helt nødvendig med denne kjennskapen til faktiske forhold for at arbeidsgruppen skal kunne sette inn de rette tiltakene.

Arbeidsgruppen møttes jevnlig gjennom 2023, og de jobbet systematisk etter årshjulet med ulike

aktiviteter og en strukturert plan for arbeidet. Årshjulet er tidligere utarbeidet av arbeidsgruppen, og evalueres hvert år. Arbeidsgruppen jobbet tett med å identifisere ulike risikoer for diskriminering og hindre for likestilling og inkludering, samt utarbeidet tiltak som ble gjennomført. I 2023 ble det gjennomført 13 tiltak, les mer om dette i hvert enkelt kapittel. Noen tiltak virker å ha en positiv effekt, mens noen må følges opp ytterligere før vi kan konkludere.

Å arbeide for likestilling og mot diskriminering er et kontinuerlig arbeid, så ARP-arbeidsgruppen fortsetter sitt arbeid i 2024 etter samme metodikk.

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



Rekruttering og forfremmelse

Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 Norge / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2023 / Rekruttering og forfremmelse / Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv / Trakassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeidere

Vi skal være det mest profesjonelle retailselskapet innen rekruttering og onboarding. I REMA 1000 Norge benytter vi profesjonelle rekrutteringsverktøy i rekrutteringsprosessene våre, og vi har som praksis at alle ledige stillinger skal lyses ut internt for å fremme interne karrieremuligheter og avansement. I rekrutteringsprosessene utarbeides kravspesifikasjoner til stillingene, som sammen med grundige vurderinger, evalueringer, strukturerte intervjuer, testverktøy og referansesjekker skal sikre at vi finner den best kvalifiserte kandidaten til stillingen - uavhengig av bakgrunn og sosiale markører.

REMA 1000 Norge er et verdidrevet selskap, og vi mener at dersom du har «REMA-genet» i deg kan du lykkes i mange ulike roller. På den måten sikrer vi at de riktige menneskene som innehar viktig kompetanse, og lever i tråd med våre verdier, beholdes i vår virksomhet. For våre ansatte betyr det mulighet til å få nye utfordringer og utvikle sin karriere innenfor REMA 1000 eller andre selskaper i Reitan-systemet. Vi har mange eksempler på ansatte som har byttet jobb mellom forretningsområdene og konseptene, rykket opp internt eller fått tilbud om stillinger på tvers av landegrensene.

Vi skal være det mest profesjonelle retailselskapet innen rekruttering og onboarding.

I kartleggingen ARP-arbeidsgruppen gjennomførte i 2023 ble det identifisert risikoer knyttet til områdene rekruttering og forfremmelse, og gjennomført tilhørende tiltak.

En identifisert risiko er at våre ledere ikke er kjent nok med ubevisste fordommer de kan ha i rekruttering- og forfremmelsesprosesser. En annen identifisert risiko er feilinformasjon i stillingsutlysninger, det kan skyldes uerfarne ledere eller involvering av eksterne med for liten kjennskap til REMA 1000 Norge.

Som et resultat ble følgende tiltak gjennomført: Det ble utformet et nytt internt kurs som leder skal gjennomføre og deretter oppfordres til å bruke som oppslagsverk ved hver rekruttering. Kurset gir en grundig gjennomgang av vår rekrutteringsrutine, og bevisstgjøring rundt ubevisste faktorer som kan påvirke persepsjon av kandidater. Videre ble det utarbeidet en standardmal for stillingsutlysninger, samt en standard tekst som skal brukes i alle utlysninger

for å legge trykk på ønsket om mangfold og mulighet for tilrettelegging på arbeidsplassen. Denne malen har i løpet av 2023 blitt delt fortløpende med rekrutterende ledere, og med våre samarbeidspartnere innen rekruttering. Alle stillingsutlysninger leses også gjennom av HR før publisering for en siste kvalitetssjekk.

Å sørge for at våre rutiner for rekruttering og forfremmelse er transparente og rettferdige er et kontinuerlig arbeid, og utformingen av disse revideres fortløpende etter tilbakemeldinger fra ledere og ansatte.



Lønns- og arbeidsvilkår

Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 Norge / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2023 / 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 Norge skal man tjene det man fortjener, og alle skal oppleve at vi er en konkurransedyktig arbeidsgiver som verdsetter våre ansatte. Vi er også opptatt av at belønning er mer enn lønn, og en helhetlig tilnærming til kompensasjon er i fokus hos oss. Dermed har vi i tillegg til konkurransedyktig fastlønn gode pensjonsordninger, bonusordning, samt flere goder og firmaavtaler ansatte kan velge å benytte seg av.

I REMA 1000 Norge jobber vi systematisk med å utjevne lønnsforskjeller mellom kjønn. Vår virksomhet er bred, og det er viktig for oss at lønnsnivået er konkurransedyktig og rettferdig på tvers av våre fagområder.

I kartleggingen ARP-arbeidsgruppen gjennomførte i 2023 ble det identifisert risikoer knyttet til området lønns- og arbeidsvilkår, og gjennomført tilhørende tiltak. En identifisert risiko er at det er skjevheter internt i ansattgrupper hvor lønnsnivået burde være likt. En annen er at det er kjønnsforskjeller i viljen til å forhandle på lønn.

Som et resultat oppdaterte vi vår prosess for lønnsjustering i 2023. I ny prosess er HR-direktør og Økonomidirektør kontrollpunkt for alle justeringer som gjennomføres, med fokus på å se hele organisasjonen og identifisere like roller på

tvers. Vi har implementert systemstøtte som gjør gjennomføringen mer sømløs, og alle ledere har fått utfyllende informasjon om gjennomføring – både rent praktisk og hvordan det er ønskelig at de vurderer enkelttilfeller. Vår årlige prosess har med dette blitt enda mer transparent og rettferdig.

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 foreldrene som tar ut den største delen av permisjonen er vår bonusmodell utformet slik at ansatte som er i foreldrepermisjon ikke blir avkortet grunnet fraværet. I tillegg får ansatte som ønsker redusert stilling i etterkant av permisjonen dette innvilget i tråd med AML. For tvillingfødsler praktiseres utvidet omsorgspermisjon for fedre.



Utviklingsmuligheter

Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 Norge / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2023 / Rekruttering og forfremmelse / Lønns- og arbeidsvilkår / **Utviklingsmuligheter** / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv / Trakassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeidere

Vi streber etter å være en attraktiv arbeidsplass, der alle som kan og vil skal få muligheter til å bli sitt beste jeg. Det legges stor vekt på å motivere og utvikle de ansatte 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. Vårt ønske er å tilby en hel karriere med kontinuerlig mulighet for læring og utvikling.

I REMA 1000 Norge har vi mange muligheter for utvikling og trening, blant annet filosofikurs, verdikurs, ledertrening, fagkurs og ulike individuelle programmer. I tillegg har Reitans Verdiskole 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 ansatte på alle nivåer i organisasjonen, både som et grunnleggende opplæringsverktøy i starten av ansattreisen, 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 REMA 1000 Norge deltar på kursene Vår Kultur og Vår Filosofi i løpet av sine første måneder, der Ole Robert Reitan og Odd Reitan er foredragsholdere.



I kartleggingen ARP-arbeidsgruppen gjennomførte i 2023 ble det identifisert risikoer knyttet til området utviklingsmuligheter. Til tross for flere arenaer for utvikling og trening, er det en risiko at våre ansatte ikke er klar over hvilke muligheter som finnes for utvikling. Videre er det en risiko at det er variasjon i hvor utviklingsorienterte lederne våre er. 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. Denne informasjonen presenteres også i vårt oppstartskurs «Ny i REMA 1000».

Hos oss kan du ha karriere og utvikling gjennom et helt arbeidsliv. Vi gir deg muligheten til å ta ansvar tidlig, utvikle deg og tre inn i nye roller.

I 2023 lanserte vi også Utviklingshjulet. Dette er medarbeidersamtaler i ny drakt, og med mer fokus på fremtid og personlig utvikling. Med Utviklingshjulet ønsker vi å styrke opplevelsen av mestring gjennom økt fokus på kontinuerlig utvikling i hverdagen. 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.

Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv

Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 Norge / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2023 / Rekruttering og forfremmelse / Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv / Trakassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeidere

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

I 2022 avdekket vi behov for å oppdatere kontorbygget vårt, etter at to år med hjemmekontor permanent har endret våre arbeidsvaner. 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 påbegynt, og i 2023 fullført, et større prosjekt for ansatte i administrasjon, som hadde som mål å skape «Norges kuleste arbeidsplass». Formålet med prosjektet var å gjøre 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 oppdatert og fleksibelt kontorbygg som møter organisasjonens behov for fleksibilitet. Det ble

opprettet en egen prosjektgruppe, og satt en realistisk 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 gulv ble fjernet.

Videre har ansatte mulighet for avspasering og ferieavvikling etter egne ønsker om tidspunkter, så langt det er gjennomførbart med tanke på drift.

Arbeidsplassen arrangerer også 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.



Trakassering og kjønnsbasert vold

Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 Norge / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2023 / Rekruttering og forfremmelse / Lønns- og arbeidsvilkår / Utviklingsmuligheter / Tilrettelegging og mulighet for kombinasjon av arbeid- og familieliv / Trakassering og kjønnsbasert vold / Dialog med medarbeiderne

REMA 1000 Norge 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 har vi i nå seks år hatt en egen varslingskanal som driftes av en nøytral tredjepart. Denne gjør det mulig for våre ansatte, leverandører, og kunder å varsle om kjennskap til eller mistanke om uakseptabel adferd i strid med våre verdier eller etiske retningslinjer, uten frykt for at dette går utover den som varsler.

Våre ansattrepresentanter er synlige og godt kjent for alle ansatte i REMA 1000 Norge. Det er viktig for oss at ansatte føler seg trygge, og vet hvilke muligheter de har til å melde fra om ubehagelige hendelser. Våre etiske retningslinjer er bredt informert om, og det forventes som en del av oppstarten at ansatte setter seg inn i våre holdninger og verdier.

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

Alle innkomne varsler behandles av en uavhengig tredjepart, et advokatfirma, som involverer og rådgir HR i REMA 1000 Norge rundt videre oppfølging av varsler. Varslingskanalen gjør det lettere for ansatte 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.

I kartleggingen ARP-arbeidsgruppen gjennomførte i 2023 ble det identifisert risikoer knyttet til området trakassering og kjønnsbasert vold. 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 ikke melder ifra om kritikkverdige forhold, eller synes det er vanskelig å si ifra. En annen identifisert risiko er at risikoen for forekomst av trakassering øker i sosiale sammenhenger hvor det serveres alkohol.

I 2022 gjennomførte vi flere tiltak knyttet til den første risikoen: teksten på våre hjemmesider ble justert, samt at rutinen for oppfølging av varslingssaker ble endret. Den nye rutinen sikrer at



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.

varsler mottar informasjon om saksbehandling underveis, samt får en tilbakemelding etter at saken er behandlet og lukket. I 2023 har hovedfokus vært å forsterke og formidle budskapet fra 2022.

I 2023 har det også blitt gjort tiltak knyttet til den andre identifiserte risikoen. Vi har tydeliggjort våre retningslinjer rundt sosiale arrangementer ved kommunikasjon i interne kanaler – med trykk på vår nulltoleranse for rus og seksuell trakassering.

Dialog med medarbeidere

Tilstand for kjønnslikestilling i REMA 1000 Norge / Våre prinsipper og prosedyrer / Vårt arbeid i 2023 / 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 snakker 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. Våre ansatte benytter også muligheten til å få forslag tatt opp i AMU.

I REMA 1000 Norge avholdes det AMU-møter hvert kvartal, hvor alle ansatte har anledning, og blir oppfordret gjennom interne kommunikasjonskanaler, til å melde inn saker de mener bør tas opp. Alle ansatte 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 og tillitsvalgte.

Hvert år gjennomfører vi en arbeidsmiljø-kartlegging gjennom Great Place to Work (GPTW) for alle ansatte 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. Se under spørsmålene vi opplever som mest relevant i forhold til vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering, og svarene for 2023. ARP-arbeidsgruppen bruker resultatene fra undersøkelsen som et parameter for å vurdere nytteverdien av gjennomførte tiltak, og eventuelle

fokusområder fremover.

Resultatene fra målingen tyder på at våre medarbeidere i liten grad opplever diskriminering på bakgrunn av disse grunnlagene. Vi er likevel ikke i mål, da ARP-arbeidsgruppen har som mål at ingen skal oppleve urettferdig behandling på bakgrunn av hvem de er, at alle skal få muligheten til å utvikle seg, og finne balanse mellom arbeidsliv og privatliv.

I følge resultatene i 2023 er områdene hvor vi har størst potensiale 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, og det vil sette kursen for vårt arbeid med Aktivitets- og redegjørelsesplikten i 2024.

Spørsmål fra undersøkelsen	Svar
Medarbeidere her behandles rettferdig uavhengig av funksjonsnedsettelse	92 %
Medarbeidere her blir rettferdig behandlet uavhengig av kulturell eller etnisk tilhørighet	94 %
Medarbeidere her behandles rettferdig uavhengig av kjønn	91 %
Medarbeidere her behandles rettferdig uansett seksuell legning	97 %
Medarbeidere blir oppmuntret til å finne balanse mellom deres arbeidsliv og privatliv	70%
Jeg får mulighet til å utvikle min faglige kompetanse	74%
På min arbeidsplass er det nulltoleranse for mobbing, trakassering og diskriminering	88%

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