

MENNESKENE

Fakta

NorgesGruppen / mars 2018



FOTO: MENY

Medarbeiderne er nøkkelen til gode handleopplevelser, lønnsomhet og bærekraft. NorgesGruppen vil være den foretrukne arbeidsgiveren i bransjen, bidra til personlig læring og utvikling, og legge til rette for integrering av mennesker som har utfordringer med å komme inn i arbeidslivet.

NorgesGruppen er en av landets største private arbeidsgivere. Konsernet omfatter et mangfold av virksomheter og har arbeidsplasser spredt over hele landet. Det er flest ansatte i og rundt de største byene, men gjennom de kjøpmannseide butikkene sysselsetter vi også et stort antall mennesker over hele landet.

Næringslivet må bidra

Frafall i videregående opplæring og arbeidsledighet er viktige samfunnsutfordringer i Norge. Ungdomsledigheten har økt de senere årene, og store grupper står utenfor arbeidslivet. Ved utgangen av 2016 utgjorde innvandrere om lag 40 prosent av alle registrerte arbeidsledige i Norge.

Myndighetene har en viktig rolle i å legge til rette for bredere deltakelse i arbeidslivet, men kan ikke lykkes uten at næringslivet bidrar. Gjennom mangfoldet av selskaper og stillingstyper, ønsker NorgesGruppen å skape trygge arbeidsplasser hvor medarbeiderne kan trives, prestere og utvikle seg personlig. Vi ønsker å være en arena for læring og integrering av mennesker som av ulike årsaker står utenfor det ordinære arbeidslivet.

Første arbeidsgiver

Mange unge mennesker får sin første jobb i en av NorgesGruppens butikker. Vi er opptatt av at dette første møtet med arbeidslivet skal skje innenfor profesjonelle rammer. Derfor har vi utviklet tydelige prosesser og rutiner for rekruttering og ansettelser for å gi alle skikkelige kontrakter og ordnede arbeidsforhold, og for å gi nødvendig opplæring. Møtet med

arbeidslivet skal oppleves som trygt, både for de unge selv og for deres foresatte. På denne måten bidrar vi også til å sette standarden for hva arbeidstakerne skal kunne forvente i senere arbeidsforhold.

Styrker mangfoldet

De siste årene har NorgesGruppen rettet mer oppmerksomhet mot hvordan vi kan bidra til integrering ved å gi arbeid til mennesker som har utfordringer med å komme i jobb. Målet er å skape gjensidig utbytte: Muligheten for å ta del av arbeidsfellesskapet og få opplæring, bidrar til personlig utvikling og mer aktiv deltakelse i samfunnet. Det gir også selvtillit til å søke nye jobbmuligheter. For NorgesGruppen bidrar arbeidet med integrering til å dekke behovet for arbeidskraft med motiverte og dedikerte mennesker.

Etablering av flere lærlinge- og arbeids-praksisplasser er et viktig element i dette arbeidet. NorgesGruppen har satt et konsernfelles mål om å øke antallet løpende lærlingekontrakter til minimum 500 hvert år innen 2020. Tilsvarende skal vi øke antallet arbeidspraksisplasser til 1100. Målene ble satt i 2016, og vi følger dem opp ved å motivere virksomheter og ledere til å ta imot flere kandidater, og ved å utvikle gode læringsmiljø. Vi samarbeider med

28 000

NorgesGruppen har mer enn 28 000 ansatte i egne virksomheter

12 000

Mer enn 12 000 medarbeider er tilknyttet NorgesGruppen gjennom de kjøpmannseide virksomhetene.

Medarbeiderne våre representerer flere enn

70 nasjonaliteter



NorgesGruppen

opplæringskontorene, skoler og rådgivere for å finne lærlingekandidater, og med Nav og andre partnere for å finne kandidater til arbeidspraksisplassene.

Virksomhetene i NorgesGruppen følger også opp med andre tiltak som bidrar til integrering.

ASKO har en fadderordning som bidrar til opplæring i arbeidsoppgaver. Selskapet har i tillegg gjennomført norskkurs for ansatte ved sentrallageret og enkelte regionale lagre. KIWI-skolen kurser hvert år rundt 1 000 ansatte i butikkarbeid, hvorav nær 40 prosent er ikke etnisk norske. MENY deltar aktivt i utviklingen av yrkesfaglige utdanninger, driver omfattende intern-opplæring gjennom sin kjedeskole, og tar imot elever til språkpraksis. JOKER og SPAR har også ulike opplæringsprogrammer som ivaretar mangfoldet i kjedene.

Opplæring og utvikling

Mulighetene for utvikling og karriere er gode i NorgesGruppen. Mange av våre team- og mellomledere er medarbeidere som har gått gradene og gjort karriere. Både sentralt og i virksomhetene er det etablert opplærings- og utviklingsprogrammer for medarbeidere og ledere. Lederprogrammene retter oppmerksomheten spesielt mot utvikling og bevisstgjøring av ledere i arbeidsgiver- og personallederrollen, og mot ansvaret for å skape et inkluderende arbeidsmiljø.

I flertallet av stillinger i NorgesGruppen er læringsvilje, innstilling og arbeidsinnsats viktigere enn formell kompetanse. Vi er imidlertid opptatt av å bidra til å heve og dokumentere kompetansenivået blant ansatte som ikke kan vise til formell utdanning. I tillegg til å

delta på kjedeskolene, oppfordrer vi derfor våre medarbeidere til å ta fag- og svennebrev eller annen utdanning som kan dokumentere kompetansenivået. Vi arbeider dessuten for å få godkjent kjedeskolene som opplæringskontor eller –bedrifter.

Flere kvinner i lederstillinger

Kjønnsfordelingen i NorgesGruppen totalt er omtrent 50–50, men det er store variasjoner blant virksomhetene og ulike stillinger. Generelt er kvinneandelen lav i ledende stillinger. Vi har et langsiktig mål om å øke denne andelen til 40 prosent. For å nå dette målet vil vi arbeide spesielt med rekrutterings-prosesser for å sikre at begge kjønn er representert ved sluttvurderinger for ledende stillinger. Vi tror dette vil stimulere flere kvinner til å søke lederstillinger, og da særlig til operative nøkkelposisjoner, hvor menn er i dominerende flertall i dag. Det vil fortsatt være slik at den best kvalifiserte, uavhengig av kjønn, skal velges for ledige stillinger.

LOKALE ARBEIDSPLASSE

Vi har butikker i 89 prosent av landets kommuner, og står for halvparten av butikkene i kommunene med færre enn 2000 innbyggere.

SPØRSMÅL & SVAR

Hvordan kan NorgesGruppen bidra til integrering?

NorgesGruppen har et stort antall stillinger som krever mer av innstilling og innsats enn formal-kompetanse. Vi vil åpne dørene for mennesker som ofte står utenfor arbeidslivet, gi praksis og bidra til språkferdigheter som er veien til mer aktiv deltakelse i samfunnslivet.

Hvilke karrieremuligheter kan NorgesGruppen tilby?

Mulighetene for å gjøre karriere i NorgesGruppen er store. Vi er opptatt av å se enkeltmenneskene og gi muligheter for mestring og utvikling basert på den enkeltes innstilling, innsats og læringsvilje. Eksempelene på medarbeidere som gjør karriere er mange, enten det gjelder utvikling av fag-kompetanse eller nye ledere i butikkene, eller medarbeidere som forflytter seg til nye oppgaver og annet ansvar i andre virksomheter i konsernet.

Et mangfoldig Norge er ett av fire utvalgte innsatsområder i NorgesGruppens bærekraftsarbeid. Resultater fra innsats-områdene blir dokumentert i årlige bærekraftsrapporter. Du finner rapportene på norgesgruppen.no

KILDER

Nav, Arbeid og velferd 1/2017
SSB, Arbeidskraftundersøkelsen

Dette mener NorgesGruppen

- NorgesGruppen ønsker å være den foretrukne arbeidsgiveren innenfor sin bransje. Det gjelder både for stillinger med høye kompetansekrav og for stillinger uten krav til formalkompetanse.
- NorgesGruppen skal være en ansvarlig og inkluderende arbeidsgiver, og tilby arbeidsplasser hvor det ikke forekommer diskriminering på bakgrunn av kjønn, legning, funksjonsevne, etnisitet, språk eller livssyn.
- NorgesGruppen skal legge til rette for medbestemmelse, et godt tillitsmannsapparat og god dialog med arbeidstakerorganisasjonene.