

MENNESKENE

Fakta

NorgesGruppen / juni 2021



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.

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 i arbeidsfelleskapet 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 hatt et konsernfelles mål om å øke antallet løpende lærlingekontrakter til minimum 500 hvert år innen 2020 og dette målet er nådd med god margin. Målene for antall arbeidstreningsplasser er også nådd, justert for smittevernrestriksjoner i 2020. God oppfølging og deling på tvers gjennom lærlingsamlinger har resultert i at flere og flere har gått over i ordinær rolle etter endt lærlingsløp.

43 800

NorgesGruppen har ca.
43 800 ansatte inkl.
kjøpmannseide virksomheter.

55 %

55 prosent av våre medarbeidere
er under 30 år. 41 prosent er
under 25 år.

Medarbeiderne våre
representerer flere enn

70 nasjonaliteter



NorgesGruppen

Vi samarbeider med 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. NorgesGruppens ambisjon for kjønnsbalanse er å inneha mellom 40 og 60 prosent av begge kjønn i toppleder- og mellomledernivå. Kvinneandelen her var i 2020 på 27,1 prosent, en økning på 0,9 prosentpoeng siden 2019. En god utvikling, men det er et stort gap til å fylle ambisjonen om å ha en balanse mellom 40 og 60 prosent. Det er i oppdaterte retningslinjer gitt føringer for hvordan man skal drive arbeidet med mål om bedre kjønnsbalanse i toppleder- og mellomledernivå i NorgesGruppen.

LOKALE ARBEIDSPASSER

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

For å nå dette målet vil vi arbeide spesielt med rekrutteringsprosesser 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.

SPØRSMÅL & SVAR

Hvordan kan NorgesGruppen bidra til integrering?

NorgesGruppen har et stort antall stillinger som krever mer av innstilling og innsats enn formalkompetanse. 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 fagkompetanse 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 innsatsområdene blir dokumentert i årlige bærekraftsrapporter. Du finner rapportene på norgesgruppen.no



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.