

## Likestillingsredegjørelse

Ahlsell Norge AS

### Introduksjon

Ahlsell finnes der folk bor, arbeider og lever livene sine. Vi driver utviklingen av samfunnet sammen med profesjonelle som produserer, installerer, bygger, reparerer og vedlikeholder. Med et bredt utvalg av bærekraftige produkter og tjenester, vår spesialistkunnskap og med førsteklasses logistikk, gjør vi det lettere å være proff. Vår visjon er å skape et mer bærekraftig samfunn.

Ahlsell er en grossist med et komplett sortiment innen VVS, VA, elektro, verktøy og personlig verneutstyr. I tillegg fører vi et bredt spekter av relaterte produkter til disse fagområdene. Hovedkontoret ligger på Brobekk i Oslo. Vi har over 40 butikker fordelt i hele landet og er ca. 1200 ansatte. I tillegg har vi to lagre, på Nordkisa og Gjøvik, og 19 datterselskaper.

Denne redegjørelsen gjelder for året 2024 og omfatter alle ansatte i Ahlsell Norge AS.



Alle i Ahlsell utgjør et mangfold. Ahlsell er summen av de synlige og usynlige forskjellene og likhetene blant våre medarbeidere. Vår styrke er mangfoldet blant våre medarbeidere på alle nivå i Ahlsell. Med mangfold mener vi ulik alder, kjønn, kompetanser, ferdigheter, språk, religion, etnisitet, funksjonsgrad, livserfaring, sivilstatus og kulturell bakgrunn. For å utløse kraften i mangfoldet, skal vi aktivt og systematisk jobbe for å skape et inkluderende arbeidsmiljø for alle i hele Ahlsell.

Ahlsell har forankret sitt likestillings- og mangfoldsarbeid i konsernets strategi og HR Policy. Enhver medarbeider i Ahlsell skal bidra, og oppfordres til å ta et aktivt medarbeideransvar for å sikre at vi etterlever våre verdier *ansvarlighet, åpenhet og enkelhet*.

## Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Ahlsell Norge AS

Pr 01.12.2024 (2023)

Kjønnsbalanse	Menn	Kvinner	Sum
Antall	895 (880)	325 (305)	1219 (1185)
% av totalt antall ansatte	73,42% (74,26)	26,66% (25,74%)	100 %

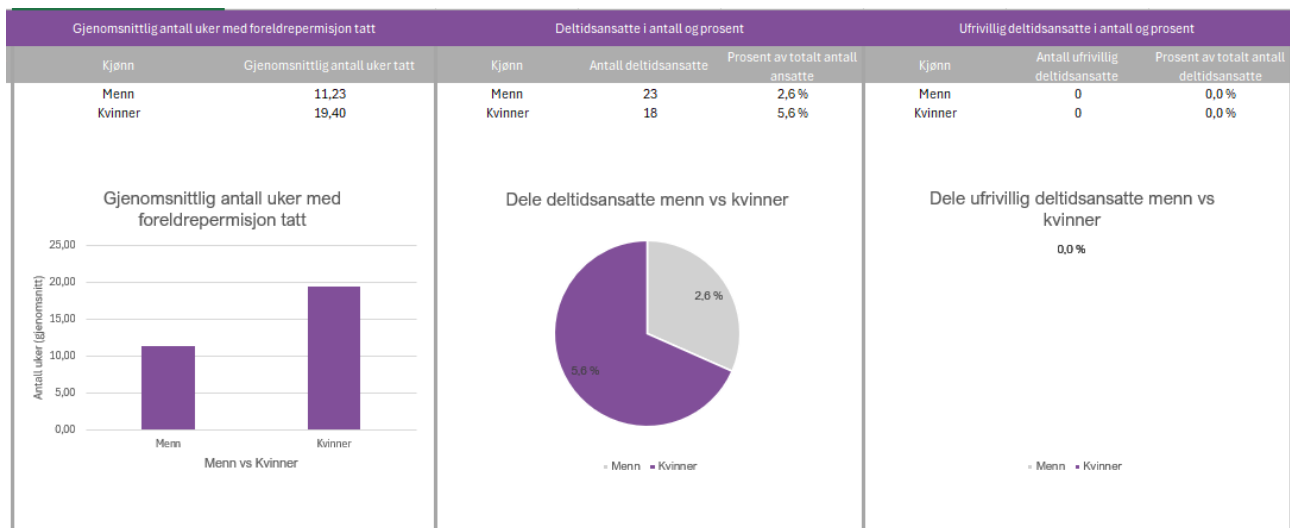
Midlertidig ansatte	Menn	Kvinner	Sum
Midlertidig ansatte	12 (4)	5 (4)	17 (8)
% av totalt antall ansatte	0,98% (0,34%)	0,41% (0,34%)	1,39% (0,68%)

Deltid	Menn	Kvinner	Sum
Ansatte med deltidsstilling	23 (16)	18 (16)	41 (32)
% av totalt antall ansatte	1,89% (1,35%)	1,48% (1,35%)	3,36% (2,70%)

Foreldrepermisjon	Menn	Kvinner	Sum
Antall m/permisjon	29	17	46
Antall uker	334	384	718
Antall uker snitt	11,52	22,59	15,61

### Foreldrepermisjon

Ahlsell betaler full lønn gjennom hele permisjonstiden, slik at økonomi ikke skal bli et avgjørende argument for hvorfor den ene eller andre parten skal ta ut mest permisjon. Videre innvilger vi ønske om redusert stilling i etterkant av permisjonstiden for medarbeidere som ønsker det.



## Ufrivillig deltid

Alle medarbeidere som jobber deltid, har fra HR-avdelingen, via leder, blitt forespurt om deltidsstillingen er frivillig. Dette er blitt bekreftet av samtlige. Enhver reduksjon i stillingsprosent skal alltid godkjennes og sjekkes av HR før kontrakt skrives. Ca. halvparten av medarbeiderne med redusert stillingsprosent jobber på ett av våre to lagre. Som selskap ønsker vi fortrinnsvis heltidsstillinger, men har inngått deltidsstillinger der medarbeider ønsker det og når det er forenlig med rollen.

## Lønnspolicy

Lønn og andre ytelser i Ahlsell skal justeres i samsvar med øvrige avtaler om lønn inngått mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjoner. Lønn skal være individuell og, når det er relevant, differensiert. Lønn og lønnsutvikling fastsettes ut fra arbeidsoppgaver, kompetanse og prestasjon, der også selskapets resultat og markedet kan ha en påvirkning. Grunnlag for fastsettelse av lønn er den årlige prestasjonsvurderingen som gjennomføres i forbindelse med medarbeidersamtalen. Bonus- og insentivprogram ut over fast månedslønn gjelder for visse roller.

## Lønnskartlegging (gjennomført 2023)

Lønnskartleggingen er en del av selskapets generelle arbeid som gjøres for å være proaktiv med hensyn til like rettigheter og muligheter, og forebygging av diskriminering etter den norske likestillings- og diskrimineringsloven.

Målet er å:

1. Presentere funn fra lønnskartleggingen.
2. Avdekke, rette opp og forhindre uberettigede lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.
3. Sørge for at juridiske krav og retningslinjer blir oppfylt.
4. Sørge for at lønnen er den samme og objektiv uavhengig av kjønn.

Lønns gjennomgangen tar utgangspunkt i lønninger for 2023 og dekker alle ansatte. De rapporterte lønningene er basert på heltidslønn; lønn for arbeidstakere med et sysselsettingsnivå på under 100 % er rundet opp til tilsvarende nivå. Alle stillinger har blitt gjennomgått og analysert for å avgjøre om eventuelle lønnsforskjeller er knyttet, direkte eller indirekte, til kjønn.

Forberedende arbeid med å gjennomgå stillinger og struktur er gjennomført. Stillinger er gruppert i like og likeverdige stillinger. Analyser er gjennomgått og en liste over uberettigede lønnsforskjeller er utarbeidet.

Listene er grundig analysert og ledere blitt intervjuet av HR. De tillitsvalgte er blitt involvert.

## Kartleggingen og likestillingsanalysen viste følgende:

### Oversikt

- Totalt var 1185 ansatte omfattet av lønnskartleggingen for 2023
- 26% var kvinner og 74% var menn
- Sett på tvers av selskapet hadde kvinner en medianlønn som er 10% lavere sammenlignet med menns medianlønn

### Like stillinger

- Det var totalt 37 stillinger som innehas av både kvinner og menn
- I like stillinger var lønnsgapet mellom kjønnene fra -35% til 17%
- Kvinner hadde lavere medianlønn i 32 stillinger og høyere medianlønn i 5 av 37 stillinger

### Inndeling av likeverdige stillinger

- Kvinners medianlønn i % av menns medianlønn per ekvivalensgruppe viste lønnsforskjeller fra -17% til 5%
- Kvinner hadde lavere medianlønn i 9 grupper og høyere medianlønn i 1 likeverdig gruppe med både kvinner og menn.

### Kartleggingen viser at

- Avstanden mellom kvinners medianlønn ift. menns medianlønn har økt med 4% på 2 år. Dette skyldes i all hovedsak integrasjonen av et større datterselskap i 2022, der majoriteten av kvinnene hadde stillinger i grupper med lavere medianlønn.
- Majoriteten av lederrollene i det oppkjøpte selskapet var besatt av menn.
- I 2022 og 2023 har arbeidsledigheten vært lav og kampen om talentene hard. Nye medarbeidere har presset lønnsnivået opp for enkelte grupper. Disse rollene er hovedsakelig blitt besatt av menn i de større byene.
- Hovedårsaken til at kvinner har lavere snittlønn er at kvinner, generelt i selskapet, er mest representert i gruppene med lavere medianlønn.

### Tiltak basert på 2023 kartleggingen

- Etter lønnskartleggingen for 2023 kan vi konkludere med at vi har 3 lønnsforskjeller (2 kvinner og 1 mann) som vi har besluttet å øke. Disse lå uforklarlig under medianlønnen for lik stilling. De andre identifiserte lønnsforskjellene er objektive og uten skjevhet, og de mangler direkte eller indirekte forhold til kjønn.
- Basert på resultatene fra lønnskartleggingen for 2023 har selskapet besluttet å gjennomføre følgende tiltak og lønnsjusteringer for å sikre likelønn:
  - Fortsette å øke antall kvinnelige medarbeidere for å forbedre kjønnsfordelingen vår på alle nivåer.
  - Lønnskartleggingen har gitt god oversikt over min-, maks- og medianlønn for alle stillinger og likeverdige stillinger. HR vil fortsette å gi innspill før enhver rekruttering på min-, maks- og median- lønn for lik stilling eller likeverdig stilling. Vi vil med dette sørge for at alle, og spesielt kvinner, kommer inn på rett nivå med en gang slik at ikke fremtidige lønnsplanter må benyttes til å utjevne skjevheter
  - Ved intern rekruttering ser vi på rett lønnsnivå for ny stilling, ikke økningen kontra tidligere rolle
  - HR kontakter ledere med medarbeidere som etter kartleggingen ligger langt under medianlønn, for å få en forklaring på avviket
  - Alle vil ikke umiddelbart få medianlønn da alder, ansiennitet, prestasjon samt geografi i tillegg har stor betydning
  - Vi vil formidle resultatene av denne lønnskartleggingen til interne og eksterne interessenter
  - Vi vil evaluere prosessen for lønnskartleggingen for 2023 og gjennomføre ny kartlegging i 2025.

I løpet av 2024 har Ahlsell innfusjonert noen av selskapet datterselskaper. Disse selskapene har en overvekt av mannlige medarbeidere og et lønnsnivå som ikke alltid harmonerer med lønnsnivået i Ahlsell. Dermed risikerer vi at lønnsgapet mellom menn og kvinner øker også framover.

## Lønnsøkninger 2024

Vi oppnådde enighet med tillitsvalgte under lønnsforhandlingene i 2024. Ledelsen besluttet følgende fordelingskriterier for lønnsputten lederne har til fordeling:

- Minske lønnsforskjeller som ikke kan forklares av alder, ansiennitet eller jobbutførelse.
- Ekstra fokus på kvinnelige medarbeideres avlønning
- Medarbeidere som gjør en spesielt god jobb.

Videre benyttet vi årets etterfølgerplanlegging til å sjekke at kvinner både var representert og hadde rett lønnsnivå sammenlignet med menn i samme posisjon.

## Kjønnsbalanse

Ahlsell har som mål å utvide spennet i mangfoldet blant våre ansatte. Ett av flere tiltak er målet om økt kvinneandel. I 2016 hadde vi 16% kvinner, i 2024 hadde vi 27%. Vårt arbeid med å motivere og inspirere kvinner til både å søke jobb hos oss, samt søke seg til lederroller blir fortsatt viktig i 2025. Dette er godt forankret i ledergruppen både i Norge og for konsernet.

Mål for økt andel kvinnelige ledere og nye ansettelse av kvinnelige ledere presenteres for konsernledelsen årlig i forbindelse med gjennomgang av etterfølgerplanleggingen.

Mål for 2024 var som i fjor 40% kvinneandel av alle nyansatte, både ledere og ikke-ledere. Blant alle nyansettelser var 33% kvinner. Blant alle eksternt rekrutterte ledere var 86% kvinner. Vi har økt andel eksterne ansettelse av kvinnelige ledere og 41% av alle nye ledere var kvinner. I rollen butikksjef er kjønnsfordelingen 50/50.

Vi setter krav til rekrutteringsbyråer om kvinnelige kandidater og tar aktive valg for å ansette flere kvinnelige ledere.

Ang. forfremmelser har vi et krav at alle interne søkere alltid skal inviteres til intervju. Vi hadde også i 2024 et mål om 30% intern rekruttering av kvinnelige ledere. Vi oppnådde 36%. Vår årlige etterfølgerplanlegging er et godt verktøy å ta utgangspunkt i.

Vårt uttalte mål er at 30% av våre ledere skal være kvinner i 2030. I 2024 oppnådde vi 24%. Ledergruppen består av 3 kvinner og 6 menn.

Snittalder\*: 46,3 år    Snitt ansiennitet\*: 8 år    Turnover\*: 9,6%

\*liten forskjell mellom kvinner og menn

## Medarbeiderundersøkelse

Medarbeiderundersøkelsen blir gjennomført årlig og den siste ble gjennomført i februar 2025 som viser resultatene for 2024. Der spør vi om medarbeidere har opplevd selv å bli utsatt for mobbing, trakassering og/eller diskriminering i løpet av de 12 siste månedene.

Basert på tilbakemeldinger har vi definert mål og utviklingsmål for følgende: diskriminering, mobbing, seksuell trakassering, samt sykefravær.

Undersøkelsen (som hadde en svarprosent på 87%) viste følgende:

- 3,1% svarte ja på diskriminering, en nedgang fra 3,3% fra forrige undersøkelse
- 2,9% svarte ja på mobbing, en nedgang 3,0% fra forrige undersøkelse
- 0,8 % svarte ja på seksuell trakassering, en oppgang fra 0,7% forrige undersøkelse

Dessverre viser tallene fra fjorårets undersøkelse at for mange medarbeidere har opplevd en eller annen form for trakassering de siste 12 månedene. Det forteller at vi fremdeles dessverre har et stykke å gå for å trygge arbeidsmiljøet vårt, at tiltak må videreføres og nye tiltak må iverksettes da hver sak er én sak for mye.

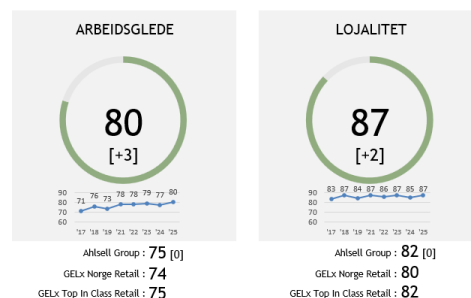
Derfor har ledergruppen krenkende adferd som ett av sine tre fokusområder.

Vårt mål er 0% på alle 3 områdene.

## Viktig med fornøyde medarbeidere

Medarbeiderundersøkelsen viser samtidig at engasjementet fremdeles er "top in class", med noen prosentpoeng oppgang. Arbeidsgleden blant kvinner er så å si lik som hos menn og høyest blant aldersgruppen 50 år eller eldre. Like fullt er samlede resultater for medarbeider-tilfredshet svært høyt sammenlignet med tilsvarende bransjer. På spørsmål om mangfold og inkludering ligger samlet resultat på 84, en liten oppgang fra forrige undersøkelse.

ENGASJEMENTET I AHLSELL NORGE.  
Høyt engasjement på Top in Class nivå!



## Pulssjekk høsten 2024

For første gang gjennomførte vi pulssjekk og medarbeiderundersøkelse på samme år. Dette ble godt mottatt og ga oss verdifull data på hva de ulike teamene har jobbet med og effekten av dette arbeidet. Undersøkelsen inneholdt 8 spørsmål om medarbeidernes motivasjon, Ahlsells lederskap, Ahlsells team og arbeidsforhold. Svartaten var på 79%. Resultatene er svært gode og ligger i øvre del av skalaen på alle områder. (Skalaen går fra 0-100 og tallet i parentes viser endringen fra medarbeiderundersøkelsen i Q1). At Ahlsells medarbeidere opplever en kultur som er preget av tillit og åpenhet og føler seg inkludert, er avgjørende om vi skal lykkes i vårt inkluderingsarbeid framover.

- *Min leder skaper en arbeidskultur i avd. som er preget av tillit og åpenhet: 85 (0)*
- *I vårt team tar alle ansvar for at alle skal oppleve at de er delaktige og inkludert 80 (-2)*

Selv om ovennevnte 2 spørsmål viser en svært høy skår og liten endring fra medarbeiderundersøkelsen året før, har ledelsen valgt å videreføre *krenkende adferd* som ett av sine tre fokusområder.

## Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

### Mål og forpliktelser

Ahlsell anerkjenner og verdsetter alle former for ulikheter, inkludert forskjellig erfaring, utdanning, sosial bakgrunn, kjønn, etnisitet, funksjonsgrad, kjønnsidentitet og seksuell orientering, kulturell bakgrunn, livssyn og alder. Vi skal omfavne disse forskjellene og lære av dem.

Inkludering skjer når det skapes et miljø hvor mennesker føler seg respektert, likeverdige, verdsatt og trygge nok til å kunne ta ordet og dele sine meninger, innsikt, erfaringer og viten. Slike miljøer har fravær av diskriminering, stigmatisering, intoleranse, rasisme eller konflikter. Inkludering oppfattes ulikt av like mennesker. En kvinne i et mannsdominert miljø, en person med nedsatt funksjonsnivå, en LGBTQ+ person, en person med en annen kulturell bakgrunn eller en senior vil alle oppfatte og definere inkludering fra ulike perspektiver.

Ahlsell har nulltoleranse for alle former for diskriminering, mobbing og trakassering, enten dette skjer overfor medarbeidere, samarbeidspartnere eller andre.

Hver medarbeider og leder har ansvar for det forebyggende arbeidet mot krenkende særbehandling, trakassering og diskriminering. Ledere har i tillegg ansvar for å spre kunnskap om policyen og virksomhetsplanen, gjennomføre granskinger og beslutte tiltak.

Med solid forankring i toppledelsen har vi et svært godt utgangspunkt for å fortsette reisen vi har startet med å systematisk jobbe for en kultur der alle medarbeidere opplever psykologisk trygghet og likeverdig behandling.

## Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Vi har over 73% mannlige medarbeidere og anser det som en risiko i seg selv at kvinnelige medarbeidere kan oppleve å bli diskriminert pga. kjønn ved å være i mindretall. Medarbeiderundersøkelsen i 2024 viste en oppgang i antall medarbeidere som har vært utsatt for diskriminering. Av de 33 medarbeiderne som svarte «ja» på at de ble diskriminert, oppga kun 2 medarbeidere at kjønn var årsak til diskriminering og 1 oppga alder. 13 medarbeidere valgte svaralternativet «Annet» som årsak til diskriminering. I samtaler med ledere har det kommet frem at under «Annet» ligger blant annet fordeling av arbeidsoppgaver og kunder, lønn, samt det å ikke bli valgt til ny rolle internt kontra eksternt søker som mulige årsaker.

Antall medarbeidere som ble mobbet har økt. I 2024 svarte 30 medarbeidere «ja» på spørsmålet om det var blitt utsatt for mobbing de siste tolv månedene. Året før var dette tallet 27. Majoriteten oppgir at det er kollegaer som mobber. Derfor er det avgjørende å fortsette med vår «anti-mobbe-prosjekt» snakk til, ikke om.

## Mulige årsaker til risikoer og hindre for likestilling, og satte i gang følgende tiltak:

- Vi har retningslinjer for lønnsfastsettelse, men en mulig årsak til risiko for diskriminering er at den enkelte leder selv vurderer lønnsøkning for sin avdeling uten å rådføre seg med HR. HR er derfor tettere på i lønns gjennomgangen og stiller spørsmål der det er usikkerhet før endelig godkjenning.
- Vi har retningslinjer mot mobbing, trakassering og diskriminering og har tydelig informert hvor man skal henvende seg, men 2-3% velger fortsatt å ikke svare på dette spørsmålet i undersøkelse. Usikkerhet på om undersøkelsen er konfidensiell, er en årsak, ifølge tillitsvalgte. Derfor valgte vi å ikke spørre om alder, kjønn og ansiennitet på pulssjekken som ble gjennomført høsten 2024 og fortsetter slik på neste medarbeiderundersøkelse.
- Vi har erfart at informasjon om varsling har vært noe vanskelig å finne på våre intranettsider. Dette er forbedret og prosess ved utilbørlig oppførsel er gjennomgått og oppdatert.
- Vi har noe utfordrende humor og sjargong som kan oppleves som krenkende både blant kollegaer. Derfor velger Ahlsell å investere i opplæring i mangfoldsledelse.
- Kundesenteret spesielt får en del diskriminerende og mobbende kommentarer fra både kunder og kollegaer som er misfornøyde med servicen. Leder gir i større grad avsendere tydelig beskjed om hva som ikke er akseptert oppførsel.
- Selv om HR deltar i en god del rekrutteringer, foretar ledere ansettelser også på egenhånd. Uten god kunnskap om bias og ubevisste fordommer, kan vi risikere at ansettelser ikke skjer med 100% objektivitet. Selskapet tester derfor nye rekrutteringsverktøy.

Generelt opplever HR en større åpenhet og kultur for å si ifra. Temaet «bry seg» begynner å bli godt kjent i selskapet og er svært godt forankret i Ahlsells ledergruppe.

## Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis:

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i våre felles policyer med Ahlsell konsernet, samt nasjonale retningslinjer og rutiner.

- Våre to hovedpolicyer som omhandler likestilling og diskriminering er *People Policy* og *Code of Conduct*. De revideres årlig og siste gang var mai 2024. I desember signerte alle ansatte på at de har lest og forstått Ahlsells *Code of Conduct*.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.
- Våre retningslinjer og løsningsprosedyre ved tilfeller av mobbing, trakassering, diskriminering og annen utilbørlig oppførsel er oppdatert. Her ble bl.a. konsekvenser ved brudd på retningslinjene tydeliggjort og trakassering / seksuell trakassering viet mer plass.
- Ahlsells varslingsrutiner er gjennomgått og godkjent av eksternt advokatselskap. At Ahlsell i tillegg har opprettet en egen ordning for å melde bekymringer om medarbeidere, bidrar til å skape en kultur for å bry seg.
- Videre har vi en avtale med eksternt samarbeidspartner, 2Secure, som en del av våre varslingsrutiner der dialog med varslere er mulig selv om varslere ønsker å forbli anonym.
- Internrekruttering øker fra år til år og vi fortsetter vårt arbeid med å la medarbeidere få søke seg til nye roller, både sidelengs og oppover.
- Nye ledere har HMS-opplæring som en del av sitt opplæringsprogram.
- HMS-ambassadører og verneombud kurses i hvordan de skal kunne avdekke uønsket arbeidsmiljø som for eksempel diskriminering og seksuell trakassering, slik at de kan informere videre til leder og/eller HR som da er ansvarlig for å følge opp videre.
- Nyopprettede lokaler er iht. til standarder som ikke hindrer bevegelseshemmede å kunne ta seg fram.
- Inkluderingsprosjektet, «snakk til- ikke om» videreføres og utvides til flere områder i selskapet.
- Kontinuerlig arbeid for en kultur der ansatte tør å si ifra gjennom trivselsprosjekter som «snakk til, ikke om» og i regionale arbeidsmiljømøter.
- Arbeidsgrupper er etablert på vårt logistikk-senter for felles forståelse og utarbeidelse av retningslinjer og regler for økt trivsel på arbeidsplassen.
- Jevnlige informasjonsmøter med Ahlsells ledere der krav og forventninger til ledelse kommuniseres og «best practise» deles.
- Over 60 ledere har i 2024 deltatt Ahlsells skreddersydde lederprogram der ledelse av team, mangfold og inkludering er en stor del av innholdet.

## Rekruttering

I 2024 har vi rekruttert 33% kvinner der yngste er 23 år og eldste 60 år. Aldersspennet på nyrekrutterte menn ligger fra 19 til 60 år. Ahlsell omfavner aldersmangfold og viser en inkluderende kultur hvor alle aldersgrupper er verdsatt, Eldre ansatte kan fungere som mentorer for yngre kollegaer, og motsatt, noe som fremmer intern kunnskapsoverføring og utvikling av ferdigheter. 70% av alle lederrekrutteringer har vært interne kandidater. Dette viser at våre ansatte ønsker å bli i selskapet, samt at Ahlsell som arbeidsgiver gir muligheter til utvikling for mange. I flere intervjuer velger Ahlsell å være representert med begge kjønn.

## Kurs/opplæring

- Ahlsell kurser ledere i hvordan de skal benytte medarbeiderundersøkelsen til å forbedre arbeidsmiljøet. På avdelinger eller regioner med høy grad av for eksempel diskriminering gjør vi ekstra tiltak konkret for den avdelingen der HR støtter lokal leder i prosessen.
- I tillegg kurser ledere i god sykefraværsoppfølging som del av lederutviklingsprogrammet. Et eget e-læringskurs gis til alle nye ledere som begynner i Ahlsell.
- HR tilbyr ledere kurs i fordomsfri rekruttering.

## Bedriftshelsetjenesten

Samarbeidet med Avonova er basert på arbeidsmiljølovens § 3-3, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning (kap. 13), samt forskrift om systematisk HMS-arbeid § 5.

Prioriterte oppgaver i 2024 inkluderte:

1. Utarbeidelse av samarbeidsplaner for alle regioner.
2. Bistand i vernerunder og risikovurderinger ved behov.
3. Utarbeidelse og oppfølging av samarbeidsplaner for oppkjøpte selskaper.
4. Dialog om hvordan Ahlsell og Avonova kan samarbeide for å øke bevisstheten rundt psykisk helse blant ledere og ansatte, samt økt åpenhet om temaet.

## Beskrivelse av tiltak som er gjennomført

Også for året 2024 har vi hatt særlig fokus på rekruttering, tilrettelegging ved sykdom, målrettede tiltak på avdelinger med høyere andel diskriminering eller mobbing, samt kompetansebygging.

Vi har utført følgende tiltak:

- Inngått samarbeid med selskapet Seema AS og tilbudt over 20 ledere en sertifisering i mangfoldsledelse. Ettersom økt mangfold og inkludering er 1 av 3 for strategiske mål for Ahlsell Norge, er økt kompetanse om mangfoldsledelse et naturlig sted å starte.
- Deltar i Elektroforeningens Advisory Board for mangfold i elektrobransjen. Ahlsell er i tillegg blitt gullsponsor.
- Inngått avtale med AON ang. nytt testverktøy for bl.a. butikksjefer mer fordomsfri rekruttering. Alle i HR-avdelingen er sertifisert.
- Vi tilbyr fremdeles de ansatte å velge hjemmekontor inntil to dager per uke der det er forenlig med rollen. Dette gjør det lettere å kombinere arbeid med familieliv. Medarbeidere i skiftordning på logistiksenteret tilbys dagskift dersom skiftordning ikke lar seg kombinere med familieliv/familieologistikk.
- *Snakk til, ikke om* - prosjektet. Dette var en pilotkampanje med mål om å redusere baksnakking som startet i én region. Arbeidet er videreført i én region i 2024 og fortsetter i 2025 med halvårlige samlinger for å opprettholde fokuset.
- Samarbeidsgrupper er nedfelt på vårt logistiksenter. Disse skal jobbe for økt trivsel og økt forståelse av roller og verv.
- Vi kjører «live-sendinger» på vårt intranett for alle ansatte, der HR deltar jevnlig med tema om arbeidsmiljø, psykologisk trygghet og hvordan vi jobber for økt mangfold og inkludering i selskapet.
- En egen månedlig arena for dialog med ledere er opprettet, slik at krav og forventninger til personalledere kan kommuniseres direkte. I løpet av 2024 har temaet «bry seg» vært på agendaen 5 av 10 ganger.

- Inngått samarbeid med Oslo Kollega for å gi mennesker som står utenfor arbeidslivet en mulighet for arbeidstrening og på sikt fast stilling.
- Lokalt samarbeid med Nav for å hjelpe blant annet Ukrainske flyktninger med arbeidstrening i våre butikker.
- Psykisk helse er satt på agendaen. En vellykket pilotsamling i én region ble arrangert, inkludert datterselskaper. Mot slutten av året etablerte vi et prosjekt for å definere mål og tiltak som skal øke kunnskap, fremme åpenhet og legge grunnlaget for riktige prioriteringer og aktiviteter i 2025.

### **Ahsell Norge ble tildelt Elektrobransjens Mangfoldspris og Virkes Inkluderingspris.**

Ahsell Norge ble også bedt om å holde innlegg om mangfold og inkludering på Virkes Handelskonferanse høsten 2024.

### **Effekt av iverksatte tiltak**

- Selskapets fokus på mangfold og inkludering har gitt oss ekstern anerkjennelse i form av to priser. Dette vitner om at vi gjør mye riktig.
- Inkluderings tiltakene og piloter eies i større grad av ledere selv, ikke av HR. Investeringene i kompetanse viser en endring i tankesett, og flere forstår behovet for å tenke annerledes for eksempel i forbindelse med rekruttering. Ord blir til handling.
- Økt trivsel i butikker med større kjønnsbalanse.
- Inkluderingskampanjen «*Snakk til, ikke om*» skal settes i gang ytterligere én region, da erfaringer fra opprinnelig pilot er svært gode.
- Antall bekymringsmeldinger til HR har økt. Med sterkt fokus på temaet, har åpenheten og tilliten blant ansatte økt.
- Høy skår på lederindeks. Kompetansepåfyll gir tryggere ledere som gjennom Ahsells systemer og rutiner følger opp sine medarbeidere.
- Høy medarbeidertilfredshet både ved måling i Q1 og Q3.

### **Aktiviteter i 2025**

- Evaluere pilot på personlighetstest for butikksjefer. Denne testes med mål om å øke objektiviteten i rekrutteringsprosesser.
- Innføre retningslinjer for mangfold og inkludering som vil gjøre det tydeligere for alle medarbeidere hva Ahsell står for.
- Piloter fra 2024 for regionale arbeidsmiljømøter blir innført som en fast del av HMS-arbeidet.
- Investere i flere kurs i mangfoldsledelse, i tillegg til e-opplæring til alle ansatte.
- Investere i lederutvikling; ytterligere 60 ledere skal kurses i Ahsells skreddersydde lederprogram.
- HR og ledere vil fortsatt oppfordre kvinnelige kollegaer til å søke på ledige lederstillinger da de ofte ikke søker selv om de er kvalifiserte.
- Fortsatt fokus på å ansette kvinner og kvinnelige ledere og informere om Ahsells mål på kjønnsfordeling.

- Implementere nytt ansattsystem som vil gi ledere vesentlig bedre oversikt over kjønnsfordeling, aldersspenn, turnover og ansattes kompetanse.
- Logistiksenteret forsetter samarbeidsprosjekter for økt trivsel på arbeidsplassen.
- Gjennomgå språk og bildebruk internt ift. mangfold og inkludering.
- Oppdatere plakater på lokasjoner med hvem man kan henvende seg til dersom man opplever diskriminering eller mobbing.

Gjennom våre systematiske tilnærminger og dedikasjon til kontinuerlig forbedring, skal vi fortsette å jobbe mot vårt mål om en inkluderende og rettferdig arbeidsplass. Vi tror sterkt på at et mangfoldig og inkluderende miljø ikke bare styrker vårt team, men også fremmer innovasjon og forbedrer vår tilpasningsevne i et stadig skiftende marked.

Ahlsell Norge AS vil fortsette å etterstrebe en kultur hvor hver medarbeider føler seg verdsatt og har like muligheter til å utvikle seg og lykkes. Sammen bygger vi en sterkere og mer rettferdig fremtid for alle våre ansatte, og sikrer at vi er godt rustet til å møte fremtidens utfordringer på en bærekraftig og inkluderende måte.

Oslo, mars 2025