

Likestillingsredegjørelse 2024 -Personalhuset Staffing Group

Personalhuset jobber aktivt for likestilling og mot diskriminering.

Personalhuset jobber for likestilling og inkludering. Vi jobber mot diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, alder, funksjonsevne, språk, livssyn, religiøs – etnisk - eller kulturell tilhørighet eller seksuell legning. Alle ansatte, tillitsvalgte og verneombud har et kollektivt ansvar i dette arbeidet. Enhver ansatt har et selvstendig ansvar for å sørge for at virksomhetens tillit og anseelse blir ivaretatt.

Tradisjonelt sett har likestilling handlet om å fremme like muligheter og sørge for like rettigheter og plikter for menn og kvinner. I dag handler arbeidet også om etisk likestilling. Ingen skal oppleve forskjellsbehandling og mangel på likestilling i arbeidslivet.

Del 1 av redegjørelsen beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Personalhuset.

I del 2 redegjør vi for hva Personalhuset har gjort for å oppfylle aktivitetsplikten. Det blir beskrevet hva som er gjort for å kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling innenfor personalområdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv samt trakassering og kjønnsbasert vold.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling.

Personalhuset har gjennomført kartlegging av tilstanden for likestilling og diskriminering. Kartleggingen er utført av HR og controlling i samarbeid med ansattes representanter og ledelsen.

Informasjon og tallmaterialet om antall ansatte og lønn er hentet ut fra vårt CRM-system Recman. Tallene er basert på antall lønnede timer i perioden 1/1 -31/12 2024, og omfatter alle ansatte som har vært i jobb for Personalhuset i denne perioden. Våre ansatte avlønnes hovedsak per time. I kartleggingen er timelønn omregnet til årslønn. Lønn, tillegg, overtid og bonus viser gjennomsnitt per ansatt innen kjønn og yrkeskategori.

Definisjon av stillingskategorier:

Stillingsnivå har vært drøftet med ansattes representanter og selskapets ledelse. Etter en vurdering har selskapet konkludert med å dele inn i 9 stillingskategorier for å få en mest mulig riktig representasjon av likt arbeid og arbeid av lik verdi.

Bakgrunn for vurderingen: Alle Personalhusets ansatte jobber i oppdrag ute hos våre kunder. Våre ansatte jobbe innen mange ulike yrkeskategorier og i ulike stillinger med forskjellig krav til kompetanse hos kundene våre, men alle er ansatt på samme nivå i Personalhuset. Personalhuset har derfor besluttet å utføre lønnskartlegging etter yrkesområder. Inndeling av yrkesområder er drøftet med ledelsen og ansattes representanter og behandlet i AMU.

Bygg og anlegg: Ansatte som arbeider innenfor bygg og anlegg, fra snekker og tømrer til hjelpemann

Industri og produksjon: Industriell næringsproduksjon samt diverse.

Lager, logistikk og transport: Ansatte som arbeider innen lager og transport

Merkantilt: Alle som arbeider innen merkantile og administrative stillinger, herunder kontor/administrasjon, arkiv, faktura, personal, lønn, regnskap, økonomi, dokumentbehandling og IT. Det er varierende krav til kompetanse og utdanning.

Offshore: Alle ansatte som arbeider offshore på skip eller på rigg.

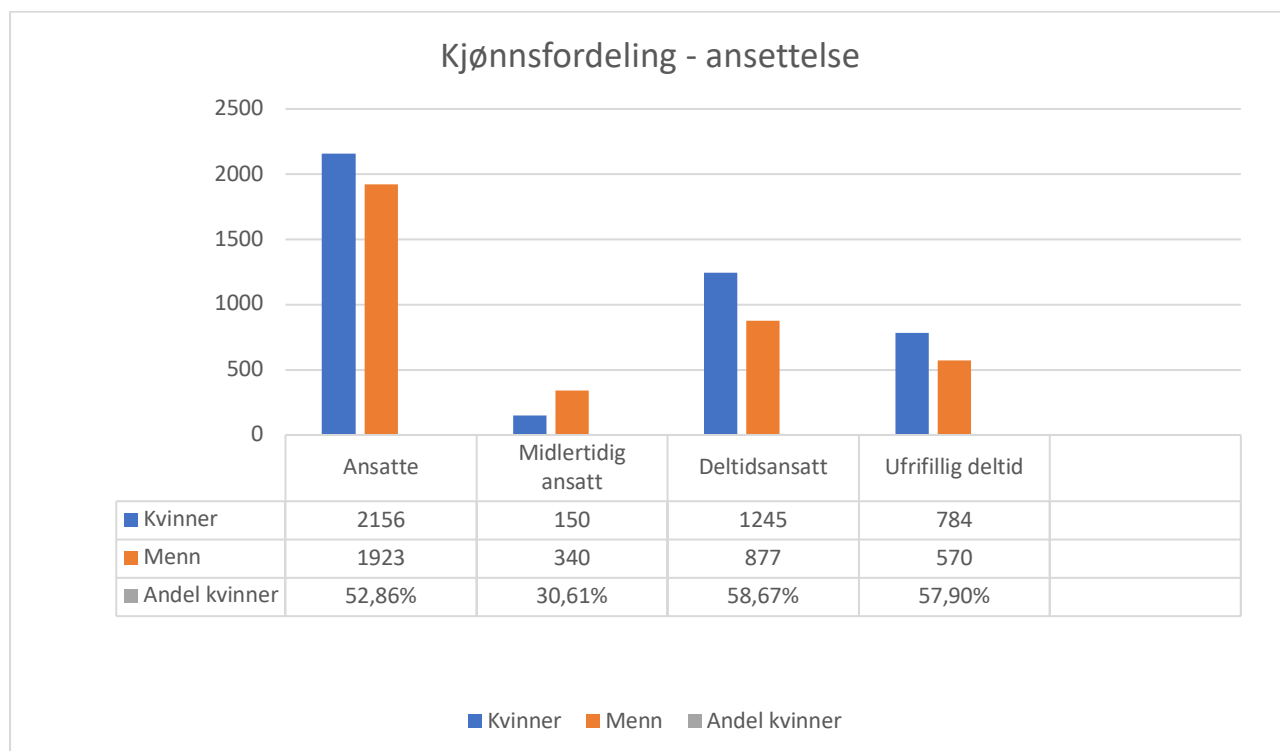
Oppvekst, utdanning og helse: Ansatte som jobber i barnehage og skole samt innen enkelte omsorgsykker. Størstedelen er barnehage og skole. De fleste er ufaglærte assistenter i skole og barnehage, men også noen lærere med krav til utdanning og noen helsefagarbeidere. Det kan være

Service: Omfatter ulike stillinger innen service uten krav til utdanning, herunder kantine, renhold, catering, servering.

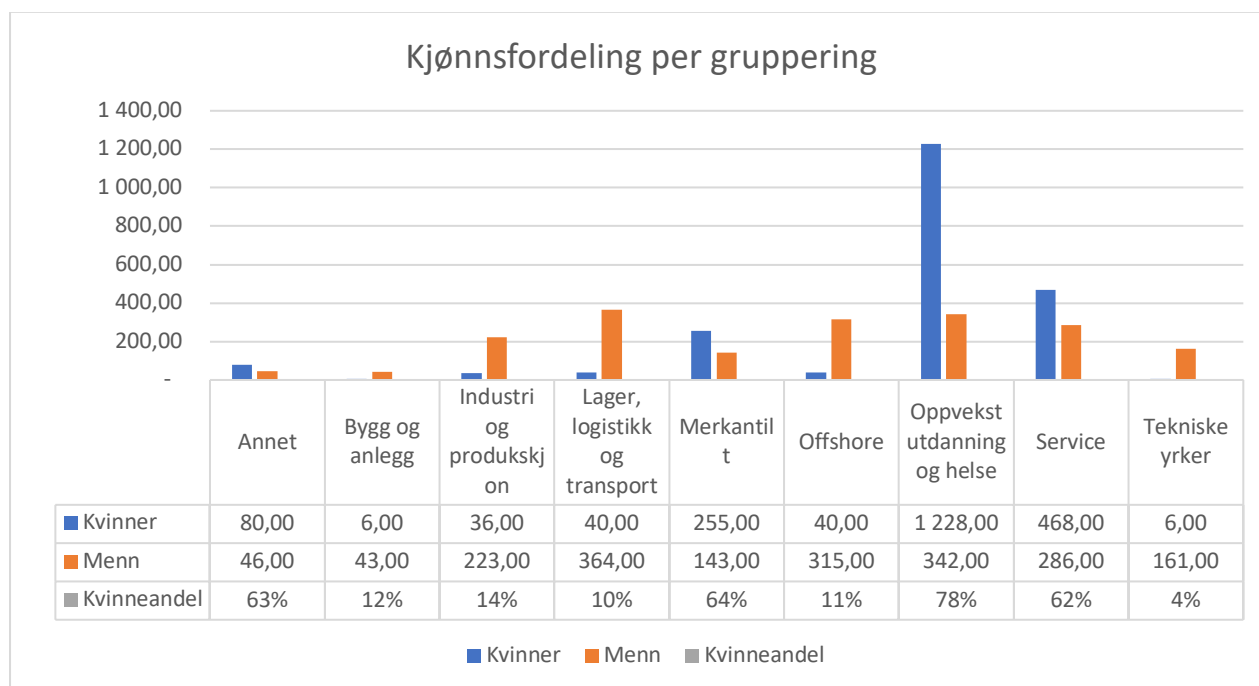
Tekniske yrker: Ansatte som jobber innen tekniske yrker. Ingeniører innen ulike områder, elektriker, landmåler, teknikker, vaktmester mv. Det kan være varierende krav til utdanning.

Annet: Samlepost med utleide ansatte som vi ikke får plassert i overnevnte kategorier. Det er stor spredning med ulike krav til kompetanse og utdanning.

Kjønnsfordeling



Fordelingen mellom kvinner og menn innenfor de ulike yrkeskategoriene fremgår av modellen under.



Kjønnsfordeling:

Kartleggingen viser at totalt 53% av våre ansatte er kvinner mens 47% er menn. Sammenlignet med 2023 er andelen kvinnen totalt sett gått ned 1%. Det er vanskelig å si hva dette kan skyldes ettersom det er små justeringer i de fleste kategorier. Det store kjønnsmessige forskjeller innen de enkelte yrkeskategoriene.

Sammenlignet med 2023 har kvinneandelen økt litt innen annet og bygg og anlegg, men har gått litt ned innen industri og produksjon, service og tekniske yrker. Innen lager og logistikk, offshore og merkantilt er det ganske stabilt med overvekt av menn. Innen oppvekst og utdanning utgjør kvinnene 78% av arbeidsstyrken. Det er en økning på 1% sammenlignet med 2023.

I 2024 har i gjennomsnitt 12% av arbeidsstyrken vært midlertidig ansatt. De fleste midlertidige jobber 100% stilling. Andelen menn som er midlertidig ansatt har gått ned fra 75% i 2023 til 69% i 2024. De jobber fortrinnsvis innen offshore, tekniske yrker og merkantilt.

I 2024 har ca. 56% av arbeidsstyrken vært ansatt på deltid med avtalt stillingsgrad mellom 1% og 90% stilling. Stillingsgrad avhenger Personalhusets tilgang på passende oppdrag i regionen samt ansattes tilgjengelighet og kompetanse. Stillingsgraden kan arbeides løpende eller periodevis i løpet av 12 måneder, og innebærer at man i perioder jobber full tid, mens man i andre perioder jobber mindre. Mange ønsker å jobbe mer enn avtalt deltidsprosent og vi ønsker å tilby mest mulig jobb til dem som ønsker det, men dette avhenger av kundenes behov for arbeidskraft. En kartlegging blant et utvalg av våre ansatte viser at ca. 65% av våre ansatte jobber ufrivillig deltid. Mange av våre ansatte er studenter eller de har også ansettelsesforhold i andre virksomheter, noe som innebærer at de ikke ønsker fulltidsjobb fra oss, men fleksibilitet til å jobbe når det passer dem.

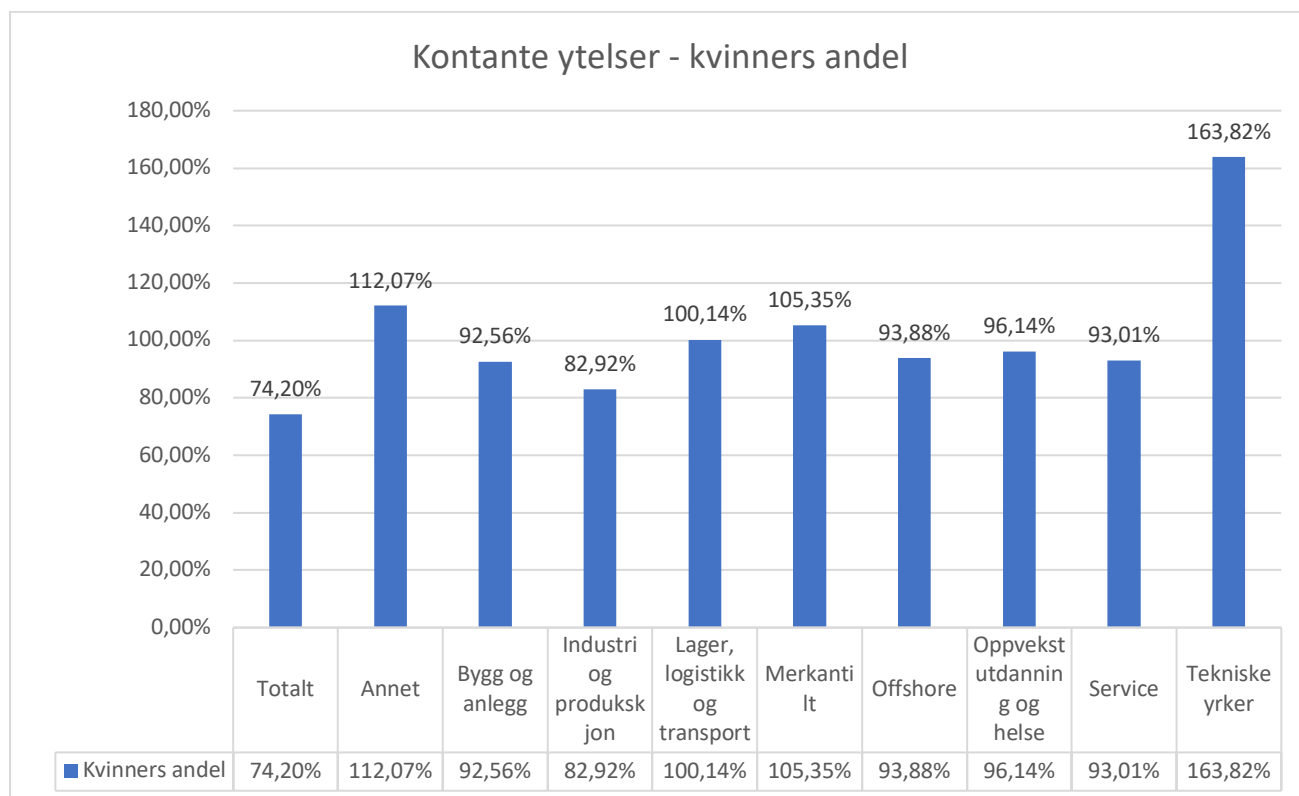
Vi har i 2024 ikke vært i stand til å måle uttak av foreldrepermisjon hverken for kvinner eller menn ettersom våre CRM- og lønssystem fremdeles ikke er tilrettelagt for dette. Vi jobber med å finne en løsning på dette.

Kontante ytelser:

Personalhusets ansatte skal ha lønn og tillegg i henhold til likebehandlingsprinsippet i Aml. §14-12a. Våre utleide ansatte skal ha de samme vilkår som de ville fått dersom de hadde vært ansatt i innleiebedriften for å utføre samme type arbeid. Personalhuset innhenter informasjon fra kunde, og følger alltid kundens vilkår ved fastsetting av lønn og tillegg. Innenfor noen yrkesgrupper fastsettes lønn i henhold til faste tariffavtaler for stillingen. Dette gjelder blant annet barnehage, renhold og kantine.

Fremstillingen under viser forskjellen i kontante ytelser – kvinners andel av kontante ytelser sammenlignet med menn. Til sammenligningen har vi lagt sammen fastlønn, bonuser og andre ytelser som er utbetalt i 2023.

Kartleggingen viser at det forekommer lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, selv innenfor yrkeskategorier hvor lønn i stor grad fastsettes etter tariff og fastsatte kriterier. Dette gjelder både fastlønn, tillegg og øvrige kontante ytelser. Menn jobber mer overtid og har totalt sett mere tillegg.



En medvirkende årsak til forskjellene er at kvinner og menn innehar ulike typer stillinger innenfor samme kategorien. Service omfatter blant annet renhold og kantine, og avlønnes etter faste lønnskriterier og tariff. Det er flest menn som jobber innen renhold, og renhold har høyest lønn innen gruppen service. Kjøkken og kantine har lavere lønn, og her det flest kvinner.

Innen oppvekst og utdanning ser vi at menn og kvinner er ulikt fordelt innen skole og barnehage. Det er flest menn som jobber i skolen, og de har gjerne høyere utdanning og lengre ansiennitet. Det er flest kvinner som jobber i barnehage. En stor andel av disse er unge med liten utdanning og erfaring, noe som gir lavere lønn.

Totalt sett er ulikhetene på lønn noe Personalhuset ikke kan se seg tilfreds med.

Del 2: Personalhusets arbeid for likestilling og inkludering

Personalhusets visjon fram mot 2025 er «Sammen skaper vi fremtidens arbeidsliv». Et av våre viktigste, strategiske prioriteringer er **Samfunnsansvar**; «*Personalhuset skal ta et tydelig samfunnsansvar og bidra til et dynamisk og inkluderende arbeidsliv gjennom å ta lederskap på mangfold, likestilling og fordomsfri rekruttering*».

Med utgangspunkt i vår forretningsdrift har Personalhuset blant annet valgt følgende av FN's bærekrafts mål som våre viktigste prioriteringer:

nr. 5 - likestilling mellom kjønnene, nr. 8 anstendig arbeid og økonomisk vekst og nr. 10. mindre ulikhet

Personalhuset jobber aktivt for å fremme likestilling og inkludering både internt i bedriften og mot våre kunder og samarbeidspartnere. Fordomsfri rekruttering skal prege alle deler av prosessene våre.

I 2024 representerte våre ansatte mer enn 83 ulike nasjonaliteter. Personalhuset er en døråpner til arbeidslivet, vi ansetter mennesker med hull i CV og med flerkulturell bakgrunn. Mange får sin første jobb i Norge hos Personalhuset.

Personalhuset ønsker å bidra til et mindre klaseskille og skape like muligheter for alle. I tillegg til NAV samarbeider Personalhuset med flere kompetansebedrifter som leverer arbeidsrettede oppfølgingstiltak. På denne måten inkluderer vi mennesker som av ulike årsaker har havnet utenfor arbeidslivet, eller som trenger en ny start, og hjelper dem tilbake i lønnet arbeid.

Gjennom våre fagsamlinger jobber Personalhuset kontinuerlig med å bygge kompetansen til våre rådgivere og utvide deres kunnskap om ubevisst fordommer. På den måten styrker vi vår evne til å påvirke våre kunder til å velge riktig kandidat – og gjerne velge annerledes enn de ellers ville valgt. Inkludering og likestilling ligger til grunn for hele vår virksomhet. Det er nedfelt i vår policy og er integrert i vår arbeidsmetodikk.

I 2024 har vi gjennomført 4 møter om likestilling og inkludering. Vi har vurdert resultater fra målinger i 2023, kartlagt risiko, satt mål og vurdert hvilke tiltak som bør videreføres og hvilke nye som eventuelt bør iverksettes. Arbeidet er gjort i samarbeid mellom HR, verneombud og ledelsen. Alle målinger og kartlegginger er framlagt i AMU.

Personalhusets mål for likestilling og inkludering

- Vi skal tilby mest mulig jobb, helst tilnærmet full stilling til alle våre ansatte.
- Riktig lønn på grunnlag av kompetanse og erfaring
- Minimum 10 % av våre utleide skal formidles til fast jobb hos kunden etter innleieoppdrag.
- Vi skal tilstrebe å ha mest mulig lik fordeling av kjønn innenfor alle stillingskategorier.
- Vi skal opprettholde bredden i arbeidsstokken vår med tanke på kjønn, nasjonalitet og etnisitet.
- Ingen ansatte skal bli diskriminert på grunnlag av kjønn, etnisitet, alder eller seksuell legning.
- Ved fast rekruttering for våre kunder, skal vi tilstrebe at begge kjønn er representert på listen over intervjuede kandidater.

Risiko for diskriminering og hindre likestilling

Personalhuset har vurdert de obligatoriske temaene og har vurdert at følgende tema kan være risiko.

Rekruttering: Kvinner og menn tiltrekkes av ulike typer yrker og miljøer. Det er det derfor en risiko for overvekt av kvinnelige søkere til stillinger innen kvinnedominerte yrker og vise versa.

Personalhuset rekrutterer og ansetter for sine kunder. Det er alltid kunden som avgjør hvem de vil ansette. Det vil derfor være derfor en risiko for diskriminering i forhold til både kjønn, etnisitet, funksjonsevne og seksuell orientering i mange tilfeller, både ved faste rekruttering og i midlertidige utleieoppdrag. Ved innleie har kunden ofte et kortsiktig og umiddelbart behov for arbeidskraft i en begrenset og definert periode. Når kunden velger medarbeider, vil det derfor kunne være risiko for at gravide eller ansatte med funksjonsnedsettelse blir diskriminert.

Lønns- og arbeidsvilkår: Det er kunden som fastsetter lønn, og det vil være en risiko for diskriminering innenfor enkelte bransjer og yrkesgrupper. Dette gjelder spesielt der hvor lønn blir fastsatt individuelt og ikke er styrt av tariffavtaler.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold: Det kan være en risiko hos enkelte kunder og arbeidsplasser, for eksempel på mannsdominerte områder.

Tilrettelegging: Mange oppdrag er av kortere varighet og kundene leier inn for å dekke umiddelbare behov. Det vil derfor være en risiko for diskriminering av kandidater som trenger tilrettelegging.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter: Personalhuset har liten påvirkning på hva som skjer hos kunde.

På øvrige tema har vi ikke identifisert risiko for diskriminering.

Årsaker til risiko.

Personalhuset har vurdert følgende mulige årsaker til risiko.

Utforming av stillingstekster og bruk av bilder kan påvirke hvem som søker på de ulike stillingene vi publiserer. Ord og bilder vil kunne tiltrekke eller motvirke grupper til å søke på stillingen. Vi må derfor være bevisste på hvordan vi skal tiltrekke oss større utvalg blant søkere til alle stillinger

Risiko for diskriminering på grunnlag av kjønn, etnisitet, alder eller seksuell legning har ofte sammenheng med særskilte ønsker eller fordommer hos den som bestiller et oppdrag eller rekrutterer, altså hos våre kunder.

Ved kartlegging av lønn ser vi at det forekommer forskjeller mellom kvinner og menn også innenfor yrkeskategorier hvor lønn i stor grad fastsettes etter tariff og fastsatte kriterier. Dette kan skyldes at kvinner og menn innehar ulike stillinger med ulik lønn. Dette gjelder for eksempel innen service og innen offshore, hvor kvinner og menn har ulike typer stillinger.

Ved utleieoppdrag er jobbene midlertidige og krever ofte rask tiltredelse og fungering. Det vil kreve mer tid og ressurser hos kundene og tilrettelegge for ansatte med funksjonsnedsettelse. Det er derfor stor risiko for at kunden velger denne gruppen bort til fordel for ansatte som kan tiltre og fungere på kort varsel.

Det er kunden som har hovedansvar for arbeidsmiljø på den enkelte arbeidsplass der hvor våre ansatte jobber. Enkelte arbeidsplasser eller miljøer kan være preget av fordommer mot ulike grupper i samfunnet. Det kan også være overvekt av ansatte av et bestemt kjønn eller etnisitet, noe som vil kunne øke risikoen for trakassering eller seksualisert vold for medarbeidere som kommer utenfra.

Tiltak for å fremme likestilling og inkludering:

Personalhuset har iverksatt og videreført flere tiltak for å fremme likestilling og inkludering, og forebygge diskriminering.

Digitale verktøy: Personalhuset benytter digitale rekrutteringsverktøy som understøtter vår visjon om inkludering, mangfold og fordomsfri rekruttering. Ved å benytte Globus AI, Refapp og Mojob minsker risikoen for diskriminering i rekrutteringsprosessen

Personalhusets system legger til rette for en fullverdig fordomsfri prosess der informasjon som navn, kjønn og alder kan anonymiseres. Kandidatene går da inn i en prosess likestilt med hverandre samtidig som vi minimerer risikoen for ubevisste fordommer.

Kunstig intelligens: I mange av rekrutteringsprosessene våre benytter vi AI som sorterer kandidater kun basert på kompetanse, og helt uten fordommer. For å sikre at alle får like muligheter har Personalhuset valgt å bruke et AI-system som foreslår kandidater til oppdrag basert på både erfaring, kompetanse og motivasjon. Det sikrer alle kandidatene like muligheter, og vi diskvalifiserer ikke kandidater med hull i CV som har stått utenfor arbeidslivet, eller som av andre årsaker ikke har så mye jobberfaring.

Utforming av annonser: Personalhuset har gjennom analyse av annonsetekster og uttrykk blitt bevisstgjort ord, uttrykk og innhold som kan appellere til spesielle grupper, adferd, kjønn og personlighet. Ved å være klar over dette kan vi utforme annonsene og kampanjene våre på en annen måte, nettopp for å treffe bredere og tiltrekke oss et annet publikum enn opprinnelig. Vi jobber kontinuerlig med forbedring av våre stillingsannonser og valg av kanaler. Større bevisstgjøring ved utforming av stillingsannonser bidrar til at vi i større grad kan tiltrekke oss kvinner i mer mannsdominerte yrker, eller menn i kvinnedominerte yrker.

Utfordrer kundene: I tunge rekrutteringsprosesser, men også til kortere engasjement, opplever vi ofte at oppdragsgiver har klare meninger om hvilken profil de ser for seg i stillingen. Vi anser det som vår oppgave og vårt samfunnsoppdrag å utfordre kundens tradisjonelle syn med tanke på alder, kjønn, etnisitet etc.. Vi utfordrer derfor kundene til å velge annerledes enn de først hadde tenkt.

Fagbrev. Vi tilbyr ansatte mulighet til å ta fagbrev gjennom tilrettelegging for praksis og forberedelse til teoretisk eksamen med gode priser.

Vi planlegger følgende tiltak i 2025:

- Vi skal utforme policy for bruk av bilder og tekst ved utforming av annonser og opplæring av ansatte. Målet er å lage bedre annonser slik at vi oppnår flere søkere og får en mer fordomsfri rekruttering.
- Vi skal gjennomføre opplæring av egne ansatte og kunder i ubevisste fordommer og «fallgruver knyttet til intervjuprosessen».

Resultat av arbeidet og forventninger til arbeidet fremover.

Våre prosesser er bygget for å fremme og synliggjøre styrker hos kandidatene fremfor å diskvalifisere på bakgrunn av manglende formalkompetanse. Dette gjør at mange som ellers ikke ville blitt vurdert og falt utenfor arbeidslivet, får en mulighet gjennom Personalhuset.

Ca. 40 % av våre ansatte kommer fra ledighet, og 20% fra skolebenken. En stor del av våre ansatte kommer fra andre kulturer og vi er stolte av å være representert med mer enn 83 nasjonaliteter. Dette gjør oss til en viktig inngangsport til arbeidslivet for mange.

Vi er fornøyde med at mange av Personalhusets utleide medarbeidere har gått over i fast ansettelse hos våre kunder, og vi jobber med forbedring i systemene våre for å kunne måle dette.

Aldersdiskriminering er en utfordring i dagens samfunn, og våre rådgivere jobber for å motvirke dette. Vi ansetter eldre arbeidstakere over 67 år til ulike bemanningsoppdrag. Dette er en gruppe som ofte har både arbeidsvilje og kapasitet, men som blir ekskludert fra arbeidslivet grunnet alder. Vi inkluderer denne gruppen og kombinerer arbeidsviljen og kapasiteten med behovet hos våre kunder, noe alle parter drar fordeler av.

Vi kan bli enda bedre på å utfordre kundenes holdninger og fordommer med tanke på alder, men også når det gjelder etnisitet og kjønn. Vi må kontinuerlig sørge for å øke bevisstheten og kompetansen rundt likestilling og inkludering blant våre rådgivere, slik at Personalhuset i enda større grad kan utfordre kundene til å velge annerledes enn opprinnelig planlagt.

Det er store kjønnsforskjeller innen ulike yrkesgrupper. Vi må bli flinkere til å tiltrekke oss flere søkere av begge kjønn, spesielt der det er overvekt av enten kvinner eller menn. Vi må bevisstgjøre rådgiverne og øke kompetansen deres slik at vi kan bli enda bedre på utforming av stillingsannonser.

Endring i arbeidsmiljøloven i 2023 har medført begrensninger i virksomheters mulighet til å leie inn personell ved midlertidig behov. Som en konsekvens av dette har Personalhuset opplevd en nedgang i oppdrag fra våre kunder. Dette har igjen medført at vi får færre oppdrag og har mindre jobb å tilby våre ansatte. Det går dessverre utover dem som allerede sliter med å komme inn i arbeidslivet.

Personalhuset vil også i 2025 fortsette å jobbe mot fastsatte mål, for et mer inkluderende arbeidsliv og for å fremme fordomsfri rekruttering hos våre kunder.

Vår visjon: «Sammen skaper vi fremtidens arbeidsliv»

Oslo, 06.03.2025