

# BÆREKRAFTS- RAPPORT 2022



personalhuset



# INNHOOLD

Uttalelse fra daglig leder.....	4
Om Personalhuset.....	6
Vesentlighetsanalyse.....	14
Samfunnsansvar i Personalhuset.....	19
Kvalitet og sertifiseringer.....	30
Klima og miljø.....	34

## «En arbeidskultur som inkluderer og verdsetter alle ansatte, uavhengig av bakgrunn, kjønn, alder, religion eller seksuell orientering, fører til et mer kreativt og produktivt arbeidsmiljø.»

**Det har snart gått ett år siden vi publiserte vår forrige Bærekraftsrapport. Har Personalhuset, gjennom vårt arbeid og bransjen vi er en del av, lyktes med å bruke vår påvirkningskraft til å utgjøre en positiv forskjell i samfunnet?**

Svaret på det spørsmålet er at vi er godt i gang med arbeidet og ser en endring, vår påvirkning utgjør en positiv forskjell for mange. Dette er et kontinuerlig arbeid som involverer hele selskapet og byr på stadig nye utfordringer som må løses etter hvert som rammene endrer seg.

### **Fordomsfri rekruttering**

Vi bidrar til å skape trygghet og like muligheter for alle til et godt arbeidsliv. Vi jobber med bevisstgjøring rundt risikoen for feilrekrutteringer og diskriminering. Gjennom strukturert intervju- og kartleggingsmetodikk er vi opptatt av å redusere ubevisst diskriminering og øke treffsikkerhet. Det er vårt ansvar å utfordre oss selv, så vel som våre kunder, og basere avgjørelser på objektive kriterier fremfor magefølelse. Mangfold, kjønnsbalanse og inkludering er viktige faktorer som vi ivaretar i våre rekrutteringsprosesser for å sikre en rettferdig og inkluderende arbeidsplass. Dette arbeidet starter allerede med egen bevisstgjøring, samt retorikk og ordbruk. Våre systemer legger til rette for en ferdomsfri prosess der informasjon som navn, kjønn og alder kan anonymiseres. Dette reduserer risikoen for ubevisste fordommer!

### **Utenforskap**

Det påhviler oss et stort ansvar i å kunne gi muligheten til anstendig arbeid til våre søkere og ansatte. Gjennom tett arbeid med ulike arbeidsmarkedsaktører har vi kommet i kontakt med en annen stor og viktig gruppe arbeidssøkere; de som av ulike årsaker deltar i et avklarings- eller omskolingsløp. I møte med disse arbeidssøkerne informerer vi om arbeidsmarkedet, mulighetene og at veien til en fast jobb ofte går via oss. Fra tid til annen møtes vi med skepsis, noen har uheldige opplevelser med «vikarbyrå» fra tidligere. Dette gjør det bare enda viktigere at de som får jobb via Personalhuset føler seg godt ivaretatt og har en positiv opplevelse.

2022 ble toppåret for ansettelser av kandidater via arbeidsmarkedsaktører. Dette er kandidater som har vanskelig for å komme i direkte kontakt med potensielle arbeidsgivere. Her gjør Personalhuset og rekrutterings- og bemanningsbransjen en særs viktig oppgave.





Roger Normann Wiik  
CEO, Personalhuset

OMSETNING  
**965**  
 MKR

ANDEL AV OMSETNING,  
 pr segmenter

Økonomi, kontor og kundesenter	25 %
Industri, lager og bygg	25 %
Oppvekst, utdanning og helse	23 %
Serviceyrker	16 %
Tekniske og maritime yrker	12 %

## SAMMEN SKAPER VI FREMTIDENS ARBEIDSLIV

Personalhuset skal være i front. Vi skal inspirere og utfordre. Målet vårt er å være ledende på rekruttering og bemanning, skape mangfold, likestilling og sikre fordomsfri rekruttering inn i fremtiden. Selv om vi ikke har fasiten på hvordan fremtidens arbeidsliv ser ut, skal vi bidra til å skape et arbeidsliv for alle, både i eksisterende og nye markeder.

REKRUTTERING

BEMANNING

OMSTILLING

**130**

ANSATTE

**650**

ANTALL REKRUTTERINGER

**4717**

AKTIVE MEDARBEIDERE

**20**

AVDELINGER







# En nær og personlig rekrutteringspartner og arbeidsgiver

**Personalhuset er en nær og personlig rekrutteringspartner og arbeidsgiver. Dette er en verdi vi aldri vil gå på kompromiss med, uansett hvor store vi skulle vokse oss.**

Vi bryr oss, og det kunne like gjerne ha oppsummert hele vår forretningsstrategi. Vi er nemlig stolte av å ha en selskapskultur der mennesket står i fokus, noe som gjennomsyrer alle våre 20 avdelinger fra nord til sør. Vi er store nok og mange nok til å utgjøre en forskjell, nedpå nok til å gi hvert individ en følelse av å bli tatt på alvor.

**Når du oppsøker oss, skal du kjenne deg ivaretatt. Fra A til Å.**

Vi er opptatt av å bidra til en bærekraftig utvikling ved å gi mennesker muligheten til å arbeide med noe de opplever som meningsfylt, og at de kommer til en arbeidsplass der de blir verdsatt. Da viser også alle barometre at folk blir værende og yter bedre.

Vi jobber langsiktig med kunder som er opptatt av å påvirke samfunnet i positiv retning, og vi brenner for å hjelpe folk, ikke bare ut i jobb, men ut i riktig jobb. Så de kan nå sine mål og finne gode karriereløp.

Vi er opptatt av å hjelpe folk på plass i arbeidslivet, se dem blomstre og gjøre suksess. Det kommer både arbeidsgiver og samfunnet til gode.

Når vi finner de riktige kandidatene, vil det bidra til varig og stabil suksess for våre kundebedrifter, både økonomisk så vel som konkurranse- og omdømmemessig. Vi vet at ansatte som deler bedriftens verdier og ambisjoner bidrar aktivt til kulturbygging og sunn forretningsdrift. Da vil bedriften også kunne være en faktor som påvirker til en positiv samfunnsutvikling.

**Det er ekte bærekraft.**

# Våre verdier

**Det handler om å få folk til å føle seg verdifulle, få være engasjerte og involverte – og bidra til at vi utvikler oss!**



## Det er mennesker det handler om

Vi i Personalhuset mener at kultur og verdier fremmer både et godt arbeidsmiljø og skaper gode resultater. Derfor er vi opptatte av verdiene våre og jobber for at de skal komme til uttrykk i vår adferd og praksis.

Å jobbe verdibasert er utfordrende. Det krever en unik form for bevissthet fra oss. Derfor er vi spesielt stolte over at vi har en 90% engasjementsrate blant våre ansatte. Dette betyr at våre egne virkelig bryr seg. Å jobbe i Personalhuset skal bety noe for deg. Det skal være mer enn bare en jobb. Dette er vi veldig glad for at våre ansatte kjenner seg igjen i.

I Personalhuset ønsker vi å vise tillit til våre ansatte og gi dem ansvar for hvordan de gjør jobben sin. Det handler om å få folk til å føle seg verdifulle, få være engasjerte og involverte – og bidra til at vi utvikler oss!



Vi ønsker å **utfordre**; være innovative og nytenkende, skape den beste kunde- og kandidatreisen, utfordre det etablerte og «gamle sannheter», fremme mangfold og likestilling og være konkurransedyktige i også i fremtiden.

Vi ønsker å **inspirere**; være forbilder i bransjen, være de som går foran, vise engasjement, være rause, gi gode tilbakemeldinger, dele kunnskap og erfaring, og få andre til å ha lyst til å jobbe med og for oss på ulike arenaer.

**Vi bryr oss**; fordi det handler om mennesker. Vi ønsker å være bevisste på vårt ansvar for hverandre – for kundene våre, for kandidatene våre, og for hverandre som gode kollegaer. Det handler om å være en anstendig arbeidsgiver, skape trygghet og trivsel, se potensialet i mennesker og koble rett kandidat med riktig jobb. Det handler om at alle som er i kontakt med oss skal føle seg verdifulle – fordi vi bryr oss.

# Våre tjenester

## Bemanning

Våre bemanningstjenester er fortsatt ideelle for bedrifter som trenger midlertidig eller sesongbasert ansatt arbeidskraft. Vi har kompetansen du trenger i forhold til hvordan man løser bemanningen i tråd med den nylig reviderte arbeidsmiljøloven, og kan hjelpe deg med å finne kvalifiserte og erfarne arbeidere som kan fylle hullene i arbeidsstyrken din. Vi tar oss av alt fra søknadsprosessen til ansettelse og lønn, slik at du kan fokusere på å drive bedriften din.

## Rekruttering

Rekrutteringstjenesten vår er designet for å hjelpe deg med å finne de beste kandidatene til faste stillinger i bedriften din. Vi bruker en omfattende og grundig utvelgelsesprosess for å finne de mest kvalifiserte og motiverte kandidatene. Vårt erfarne team av rekrutterere jobber tett med deg for å forstå dine spesifikke krav og behov, og sikre at vi finner de rette personene for deg.

## Omstilling og nedbemanning

Omstillingstjenesten vår er rettet mot bedrifter som står overfor endringer, omstruktureringer eller nedbemanninger. Vi har omfattende erfaring med å hjelpe bedrifter og ansatte gjennom endringer i arbeidsforhold, og vår tilnærming er å sørge for at alle involverte parter får den støtten de trenger. Vi tilbyr både individuell rådgivning og støtte til ledere i prosessen.

## Nye tjenester

Personalhuset er i stadig utvikling og jobber kontinuerlig for å tilpasse seg markedet og kundenes behov. Det betyr også å utvikle tjenestene våre i takt med samfunnet og tilgangen på arbeidskraft.

Et eksempel på en av våre nye tjenester er rotasjonsbemanning. For oss er det viktig å være til stede lokalt og bidra til lokalt næringsliv. Dessverre ser vi at det i enkelte områder kan være utfordrende å finne rett kompetanse og arbeidskraft. I dagens arbeidsmarked er svært få villige til å flytte permanent til en annen kant av landet, spesielt i de tilfellene man er bundet til familie eller bolig. For å løse denne utfordringen tilbyr Personalhuset en tjeneste der kandidater jobber på rotasjon hos våre kunder. Enkelt forklart betyr dette at kandidatene jobber en gitt periode på oppdragsgivers lokasjon, der opphold og reise er forhandlet inn i avtalen. Det betyr at kandidaten ikke trenger å flytte permanent, men jobbe en avtalt periode hos kunde for deretter å ha tilsvarende periode fri. Dette senker terskelen for å ta jobber langt fra bostedsadresse samtidig som man ikke trenger å flytte hele familien til en annen kant av landet.

Tjenesten har hatt stor suksess og interessen fra både kunder og kandidater er stor. Det gir kandidater større frihet og arbeidsmuligheter, samtidig som det kan være avgjørende for enkelte bedrifter for å opprettholde drift i perioder med produksjonstopper eller sesongvariasjoner. Tjenesten har opphav i off shore bransjen, men med små tilpasninger kan modellen brukes på de fleste fagområder.



**Uansett hvilken av våre tjenester du velger, kan du være trygg på at vi vil levere høy kvalitet og personlig service. Vi jobber alltid for å forstå våre kunders spesifikke behov og å sikre at vi leverer de beste løsningene for deg og din bedrift.**



# Vesentlighets- analyse



**For å være relevant som leverandør, arbeidsgiver og samarbeidspartner er det viktig at vi forstår våre interesser. Det er deres krav, forventninger og behov sammen med vår påvirkning som ligger til grunn for vårt bærekraftsarbeid.**

Vi har gjennomført en vesentlighetsanalyse hvor vi har sett nærmere på temaene som er viktige for våre interesser, og hvilke vi har størst mulighet til å påvirke. I denne analysen har vi fått avgjørende svar fra våre viktigste interesser og benyttet oss av kilder fra nyhetsbildet.

Det har vært et begivenhetsrikt år med store globale og nasjonale hendelser, blant annet hendelser som har vært/ er viktig for arbeidsmarkedet og bemanningsbransjen. Politiske innstramninger, krig, inflasjon, høyere renter og et fortsatt stramt arbeidsmarked er forhold som vi tar med i betraktningen her i denne analysen.

I fremtiden vil Personalhuset bruke mer tid direkte med interesser for å avstemme våre prioriteringer og vesentlige temaer, men også sette oss inn i forskning og fortsette i økende grad å overvåke nyheter og politiske bevegelser.

Vi ser at oppdatert og nøyaktig kunnskap i et hurtig skiftende geopolitisk klima er avgjørende for å kunne ta relevante avgjørelser. Ved utgangen av 2022 hadde Norge eksempelvis 800 ukrainske arbeidssøkere, og deres situasjon er nødvendigvis vesentlig annerledes enn for våre 2400 litauiske arbeidssøkere i samme periode.

I et samfunn preget av uro og usikkerhet skal Personalhuset bidra til å skape trygghet og like muligheter for alle til et godt arbeidsliv gjennom arbeidet med **Mangfold og likestilling (1)**.

Digitale verktøy og systemstøtte er et viktig supplement og helt avgjørende for å kunne dokumentere arbeidet for våre interesser. Når vi i tillegg kan legge til rette for prosesser der informasjon som navn, kjønn og alder kan anonymiseres blir kandidatene likestilt med hverandre samtidig som vi minimerer risikoen for ubeviste fordommer.

Dette gir ikke bare en mer etisk og rettferdig prosess, men det effektiviserer og **profesjonaliserer ansettelsesprosessen (6)**.



Det er uhyre viktig for våre interessenter da kampen om de rette hodene er stor og mangel på arbeidskraft preger samfunnet. I en tid der det i stor grad har vært arbeidstakers marked mener Personalhuset at fokus på **digitalisering(7)** er viktigere enn noen sinne.

Tid er et knapphetsgode, og når vi utfordrer oss selv til å ta i bruk nye digitale løsninger, er dette et ledd i vår strategi om å bruke digitalisering og teknologi for å **tiltrekke(3)** et bredere spekter av befolkningen, men også gjøre det lettere for kandidater i selve søknadsprosessen. Dette bidrar til flere folk i arbeid(2), bedre matching og **ressurser på rett sted(2)**. Dette er også et ledd i vår visjon om å satse på enkeltindividet gjennom **kompetanse og talentutvikling(3)**. Vi satser tungt på opplæring, onboarding og utvikling både av kandidater rekruttert til kunder, utleide medarbeider og internt ansatte.

Av alle FNs bærekraftsmål, mener våre ansatte at God helse er det viktigste. Vi mener det er en klar sammenheng mellom God **fysisk og Psykisk helse(8)** og det å ha en trygg og utviklende jobb. Personalhuset utfører jevnlig undersøkelser både for internt ansatte, våre utleide medarbeidere og kunder for å måle våre interessenters tilfredshet. Da vil vi til enhver tid ha mulighet til å justere oss og igangsette tiltak der det er behov. Som arbeidsgiver overvåker og tilpasser vi våre rutiner. I tillegg vurderes vår etterlevelse av de sentrale elementene i lovgivningen av tredjepart.

Våre interessenter mener at **lokal tilstedeværelse og tilhørighet(5)** er viktig. Personalhuset er opptatt av å være tett på våre kunder og kandidater for å kjenne deres ønsker, behov, muligheter og (marked). Med tilstedeværelse på 16 ulike lokasjoner og et bredt spekter av tjenester har vi evne til å skreddersy leveranser både lokalt, regionalt og nasjonalt. Våre tjenester er godt spredt på forskjellige bransjer samtidig som vi er bevisst på hvilke kunder vi samarbeider med i et etisk perspektiv. Dette gjør oss mindre sårbare i et marked med store svingninger. Det betyr også at vi er tilstede og kan bistå i oppbyggingen av næringsliv i distriktene og bidra til økt samfunnsmessig **verdiskaping(5)** både lokalt og regionalt.

Nasjonale Sikkerhetsmyndigheter (NSM) har akkurat gitt ut sin siste rapport «Risiko 2023». hvor det forventes en mindre trygg verden og et sammensatt trusselbilde. Virksomheter blir anbefalt å vurdere risiko og sikre beredskap. Hos oss blir derfor **datasikkerhet og teknologi (7)** et prioritert område.

Åpenhetsloven har blitt innført. Det stilles tydelige krav til oss fra både lovgiver og kunder når det gjelder menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi har derfor enda større fokus på **etisk drift (12)**, herunder innkjøp, oppfølging av **leverandører (10)** og **HMS(14)**.

I politikken har kampen mot bemanningsbransjen fra fagbevegelsen, og de styrende politiske partier tatt større plass i medier. I 2022 har også opposisjonen og bedrifter meldt seg på i debatten. Vi registrerer at innstrammende regler innføres på tross av sterke advarsler fra flere hold. om at dette vil føre til flere midlertidige ansettelser, utfordringer for bedrifter til å få løst sine oppgaver og mindre kontroll på arbeidslivet i Norge. Dette utfordrer vår mulighet til å få **flere folk i jobb (2)** og sikre ressurser der det er behov for arbeidskraft. Vi gir ikke opp og arbeider kontinuerlig for å opprettholde vår rolle i arbeidsmarkedet lokalt og **regionalt (5)**. Det å utvikle **nye tjenester (11)** med skreddersydde løsninger for kunder og ansatte er vesentlig.

FN rapporterer om at utviklingen mot å begrense global oppvarming ikke går fort nok. Konsekvensene skisseres som katastrofale.

Nasjonale myndigheter oppfordres således på det sterkeste til å trappe opp innsatsen og være mer ambisiøse i klimakampen. Vi merker at kunder i både offentlig og privat sektor stiller strengere krav til **klimarapportering og tiltak. (11,13)**. Vi har derfor gjennom 2022 forbedret vår klimarapportering.

Det å **tiltrekke(3)** seg jobbsøkere kommer til å være et konkurransefortrinn i fremtiden. Virksomheter med klart fokus på bærekraft vil derfor ha et fortrinn. Utvikling av ansattes **kompetanse (4)** vil være vesentlig for å gjennomføre vår strategi.

Det vil også være avgjørende for å skape gode diskusjoner og samarbeidsfora med våre **kunder (4)**. Bærekraft er et arbeid som krever samarbeid.

Bærekraftsrapportering er god kilde til vårt strategiske arbeid og vi **førsøker** å balansere mellom det å rapportere i henhold til krav og det å rapportere på hele vår verdikjede og de potensielle negative og positive sidene vår drift kan ha.





# Samfunnsansvar som strategisk prioritering

Vesentlighetsanalysen vår er med på å styre våre prioriteringer og målinger. Målingene gir både innsikt i vår drift, samt indikasjoner på hva vi over tid skal jobbe med for å forbedre vårt samfunnsansvar. Personalhuset har i sin strategiplan valgt samfunnsansvar som en egen strategisk prioritering.

Våre overordnede mål er

- Være en viktig bidragsyter til et dynamisk, fordomsfritt og inkluderende arbeidsliv
- Skape økt bevissthet om bærekraft hos våre interessenter
- Etablere partnerskap på bærekraft



Personalhuset ønsker å være en døråpner til arbeidsmarkedet for mennesker som står utenfor eller er på jakt etter sin første jobb. På den måten skal vi bidra til at flere mennesker kommer i jobb.

Personalhuset jobber aktivt for å fremme likestilling og inkludering både internt i bedriften og mot våre kunder og samarbeidspartnere. Vi skal tilby et bredere spekter av aktuelle kandidater enn det våre kunder er i stand til å gjøre selv.





# Mangfold, likestilling og fordomsfri rekruttering

**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 om mye mer. Ingen skal oppleve forskjellsbehandling og mangel på likestilling i arbeidslivet.**

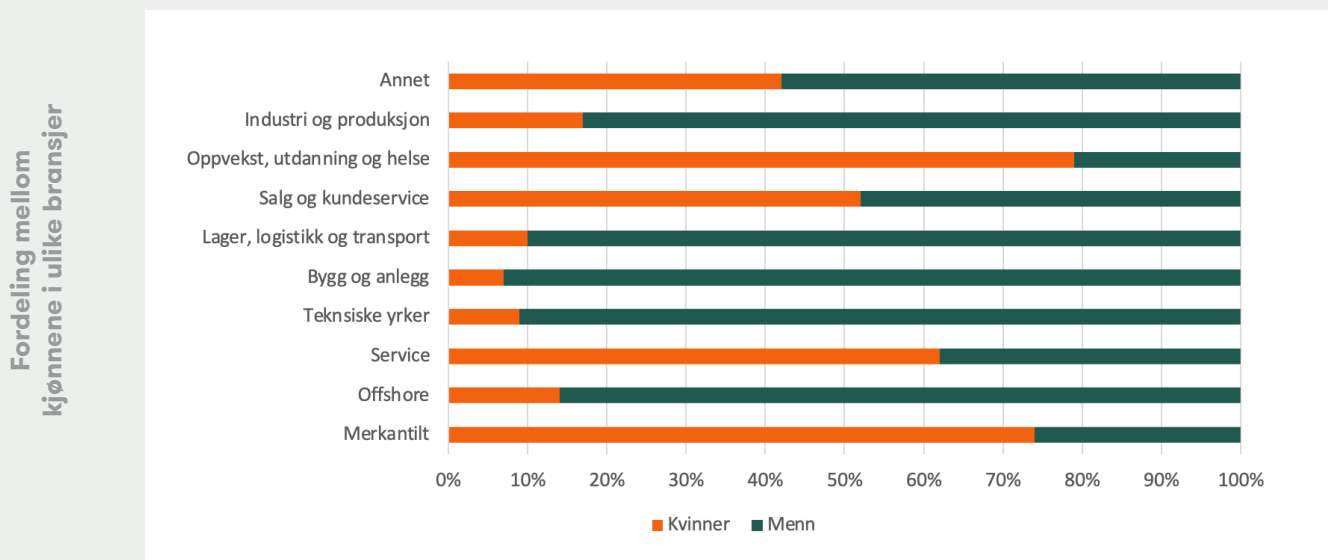
Personalhusets ansatte skal fremme likestilling og inkludering i sitt arbeid, og utøve en praksis som ikke diskriminerer individer på bakgrunn av kjønn, alder, funksjonsevne, språk, livssyn, religiøs – etnisk - eller kulturell tilhørighet eller seksuell legning. Alle ansatte, tillitsvalgte og verneombud har et kollektivt ansvar i dette arbeidet, og for å sørge for at virksomhetens tillit og anseelse blir ivaretatt

I løpet av 2022 har **4717** personer vært i arbeid for Personalhuset hos våre kunder. De ansatte kommer fra alle deler av verden, og representerer **74** ulike nasjonaliteter.



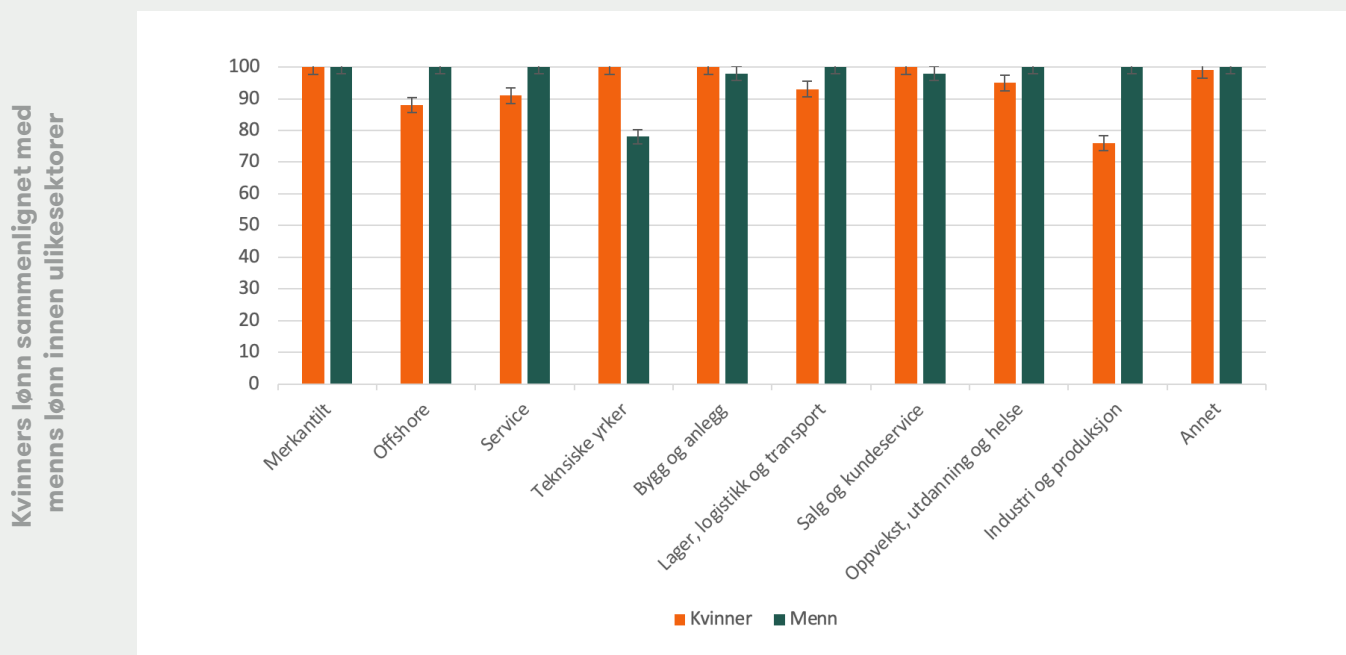
## Kjønnsbalanse

Totalt sett er andelen av kvinner og menn 50/50. Tabellene under viser imidlertid at det innenfor de enkelte yrkesgrupper er store forskjeller i kjønnsfordelingen. Det framgår også at det er variasjoner på lønn innen enkelte yrkesgrupper.



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.

Kartleggingen viser at Personalhuset totalt sett har ganske lik andel av kvinner og menn. Det er ca 3% flere kvinner enn menn som arbeider deltid. Det er imidlertid store kjønnsmessige forskjeller innen de ulike yrkesgruppene. Kartleggingen viser også at det forekommer lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, selv innenfor yrkeskategorier hvor lønn i stor grad fastsettes etter tariff og fastsatte kriterier. Innen kategorien service har menn noe høyere lønn enn kvinner. Denne kategorien omfatter blant annet renhold og kantine. Renhold har noe høyere lønn enn kantine, og noe av lønnsforskjellen innenfor denne kategorien skyldes at andelen menn som jobber innen renhold er høyere enn kvinner. Innen renhold er det motsatt, andelen kvinner er høyere.





# Personalhusets mål for likestilling og inkludering

- 1** Vi skal tilby mest mulig jobb, helst tilnærmet full stilling til alle våre ansatte
- 2** Riktig lønn på grunnlag av kompetanse og erfaring
- 3** Minimum 10 % av våre utleide skal formidles til fast jobb hos kunden etter innleieoppdrag
- 4** Vi skal tilstrebe å ha mest mulig lik fordeling av kjønn innenfor alle stillingskategorier
- 5** Vi skal tilstrebe at våre ansatte representerer grupper som gjør arbeidsstokken mer mangfoldig
- 6** Ingen ansatte skal bli diskriminert på grunnlag av kjønn, etnisitet, alder eller seksuell legning
- 7** Ved fast rekruttering for våre kunder, skal vi tilstrebe at begge kjønn er representert på listen over intervjuede kandidater

## Slik jobber Personalhuset med likestilling og inkludering:

### Fordomsfri rekruttering:

Personalhuset jobber aktivt for å fremme likestilling og inkludering både internt i bedriften og mot våre kunder og samarbeidspartnere. Fordomsfri rekruttering er et arbeid som preger alle deler av prosessene våre. 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 kundene våre til å velge riktig kandidat – og gjerne velge annerledes enn de ellers ville valgt.

### Døråpner:

Personalhuset er en døråpner til arbeidslivet. Vi ansetter mennesker med hull i CV, med flerkulturell bakgrunn, med ulike utfordringer knyttet til nedsatt arbeidsevne. Mange mennesker som ønsker å etablere seg i Norge får sin første jobb gjennom oss. Vi ansetter også 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.

### Digitale verktøy:

For å fremme likestilling og inkludering benytter Personalhuset digitale verktøy som hjelper oss med å rekruttere fordomsfritt, og som understøtter vårt arbeid med dette. Vi benytter også kunstig intelligens i flere av våre rekrutteringsprosesser som i enda større grad sorterer søkerne helt uten fordommer.

### Annonsering:

Personalhuset har gjennom analyse av annonsetekster og uttrykk blitt bevisstgjort ord, uttrykk og innhold som kan appellere til spesielle grupper, adferd, kjønn og personlighet. Større bevisstgjøring ved utforming av stillingsannonser bidrar til at vi i større grad kan tiltrekke oss kvinner i mer mannsdominerte yrker, eks. lager og logistikk, eller menn i kvinnedominerte yrker, eks. barnehager.

### Samarbeidspartnere:

Personalhuset ønsker å skape like muligheter for alle. Vi samarbeider med NAV og ulike tiltaksarrangører for å bidra til at arbeidsledige og personer med hull i sin CV får en mulighet i arbeidslivet. Som resultat av krigen i Ukraina har Norge tatt imot det høyeste antall flyktninger noen gang.

Begge disse gruppene sitter på kompetanse, erfaring og potensiale vi i Personalhuset ser på som et viktig tilskudd til Norsk arbeidsliv, i tillegg til at vi kan gjøre en forskjell i enkeltmenneskers liv. Vi har derfor pågående prosjekter for å favne disse ressursene når vi hjelper bedrifter med å finne rett kompetanse. På denne måten inkluderer vi mennesker som av ulike årsaker har havnet utenfor arbeidslivet, eller som trenger en ny start.

Flere av Personalhusets avdelinger bidrar med å sysselsette personer på arbeidsmarkedstiltak fra NAV. I 2022 ble 10% av våre nye rådgivere rekruttert fra arbeidsmarkedstiltak. Mange av Personalhusets utleide medarbeidere har også gått over i fast ansettelse hos våre kunder.



### Resultat av arbeidet og forventninger til arbeidet fremover

Våre prosesser er bygget for å nettopp 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.

**Vi er stolte av at 40 % av våre ansatte kommer fra ledighet, og 20% fra skolebenken. Dette gjør oss til en viktig inngangsport til arbeidslivet for mange.**



**Personalhuset og Joblearn** har et godt etablert samarbeid for å bekjempe utenforskap. Vi tilbyr mennesker som står utenfor arbeidslivet en sjanse til å komme tilbake. Vi bistår blant annet med jobbpraksis slik at de kan teste ut ulike yrker og vise hva de er i stand til, noe som i mange tilfeller har ført til ordinær ansettelse.

# Fra ufaglært og arbeidsledig til lederstilling

**JobLearn jobber hver dag med å hjelpe mennesker til å finne rett kurs i livet og åpner døren inn i arbeidslivet. Dette oppleves gjerne ulikt fra person til person. I dette intervjuet møter vi Marit Tryger Danielsen som forteller om sin vei for å finne rett kurs.**

Marit var 18 år, og i ferd med å fullføre sitt fagbrev som blikkenslager. Før hun fikk fullført læretiden og tatt svennebrev ble hun gravid. Komplikasjoner i etterkant av svangerskapet gjorde at blikkenslageryrket ikke lenger var mulig å fullføre.

I stedet ble det to år som sykemeldt, på arbeidsavklaringspenger fra NAV. I oppfølgingsløpet fra NAV åpnet det seg en mulighet for omskolering. Hun fikk da mulighet for å delta i arbeidsrettede tiltak, og valgte å søke plass på kontor- og sekretærfagkurs hos JobLearn.

Kurset var kjempefint, syntes hun. Nyttig, strukturert og lærerikt. Men selve jobbsøkingen likte hun ikke. Å markedsføre seg selv var vanskelig, og det var vondt å få avslag. Kurset hadde en obligatorisk praksisperiode, som kursdeltakerne skulle ordne selv. Dette var noe Marit kviet seg for. Karriereveileder i JobLearn tok da styringen: «Jeg har ordnet et møte med ISS».

Marit hadde ikke lyst, selvtiliten manglet. Men hun ville ikke fortsette som arbeidsledig, og takket dermed ja til praksisplass som salgskordinator hos ISS Facility Services.

Med et godt kollegaskap rundt seg, og utfordrende arbeidsoppgaver, tok det ikke lang tid før trivselen var på plass. Og snart var det ingenting Marit heller ville enn å få fast jobb hos ISS. På tidspunktet ved praksisslutt var det dessverre ikke noe ledig stilling tilgjengelig.

«Kan vi finne en løsning?» spurte Marit. NAV-veileder og karriereveileder i JobLearn ble enige med arbeidsgiver om å forlenge praksiskontrakten, med tydelig intensjon om ansettelse. Under praksisperioden hadde hun jobbet tett med kolleger fra Personalhuset. Og, hun har et tydelig minne fra den dagen leder for forretningsutvikling i Personalhuset – som da var en del av ISS – tilbød henne et vikariat som Tilbuds- og anbuds-kordinator.

Marit var blitt en dreven salgskordinator, og i god tid før vikariatet gikk ut, fikk hun fast ansettelse.

I løpet av de første årene som ansatt i Personalhuset utviklet hun en interesse for markedsføring og grafisk design.

Digital markedsføring var i vinden i bedrifts-Norge, og Marit viste seg å være et naturtalent.





For at Personalhuset skulle kunne følge med i en rivende digital utvikling fikk hun tilpasset en stilling som system- og markedskoordinator i bedriften.

Hun startet i det små og lærte seg mer og mer innen markedsføringsfaget. Over tid bygget hun sterk kompetanse.

I dag stortrives Marit i stillingen som Leder digital markedsføring i Personalhuset. Marit, og en rekke andre rådgivere i Personalhuset har selv ansvar for praksiskandidater. «Flere av våre praksiskandidater har blitt ansatt internt, eller gått videre til stillinger i andre bedrifter» sier hun.

«Vi som jobber med bemanning er trent i å se kompetansen, og det at folk er flinke til å jobbe. Hvem bryr seg om hull i CV én eller om hva noen gjorde for 5 år siden?», spør Marit.

Hun oppfordrer andre bedrifter til å senke guarden med tanke på å ta inn folk som har stått utenfor arbeidslivet en periode. Se på kompetansen, lærevilligheten og de myke verdiene.

Dessuten;  
«Hva slags kultur er det i bedriften? Hvor lett er det å spørre om andre oppgaver enn de bedriften løser i dag?

*I Personalhuset hadde vi ingen markedsavdeling, men jeg fikk lov til å prøve å løse markedsføringsoppgaver in-house. Hadde ikke Personalhuset vært åpne for det, hadde ikke jeg vært leder for digital markedsføring i dag.»*

Til deltakere i arbeidsmarkedstiltak er budskapet at det er så mye positivt ved det å tørre å ta litt plass.

«Ikke bli skremt av å la deg motivere», sier Marit. Hva mener hun?

«Du trenger ikke å klare alt på egen hånd. Det er systemer rundt som støtter. Ta imot hjelpen. Ta plass, og tør å be om det du ønsker.»

Marit kunne aldri ha sett for seg hvordan veien mot lederstillingen i dag skulle bli, da hun søkte seg inn på teknisk byggfag da hun var 15 år. «Det er lov å ombestemme seg. Livet skjer. Kanskje du ikke har en femårsplan eller en visjon for hvor du er om 10 år. Det viktigste er å finne ut hva som driver deg her og nå. Hva har du lyst til å øke kompetansen din innenfor?»

Hun avslutter:

«Forsøk å trives i nuet og støtt deg på folk som vil deg vel. Ta gode valg her og nå, så vil nysgjerrighet og lærevillighet få deg opp og frem.»



# Personlig engasjement gir bærekraftig inkludering

**Da vi ble spurt om å ansette folk til et flyktingemottak for ukrainske ungdommer som kommer hit alene, fikk en av våre ansatte en idé som ga inkludering og integreringsarbeidet en boost.**

Hos oss i Personalhuset applauderer vi initiativ fra ansatte, særlig når det handler om å bry seg om mennesker og gå en ekstra mil. Vi tror det gir synergier i alle retninger.

Det har bokstavelig talt gått sport i det for avdelingsleder Jens Kristian Auke i Personalhuset Trondheim.

*-Da HERO, Norges største driftsoperatør for asylmottak fikk i oppdrag å gjenopprette et mottak på Melhus utenfor Trondheim, ble vi kontaktet for å bistå i ansettelsesprosessen, forteller han.*

Personalhuset har jobbet over lengre tid med HERO, som etter krigsutbruddet i Ukraina fikk jobben med å bygge opp et mottak for enslige mindreårige flyktninger. De fleste ungdommene kommer derfor nødvendigvis fra Ukraina, men også fra andre land.

Mottaket har i dag plass til 28 flyktninger, gutter mellom 15 og 18 år som er kommet hit uten foreldre eller andre slektninger. -Det sier seg dermed at du går inn i intervjuer og møter med kandidater med et særskilt fokus på egnethet; det har vært utrolig givende å jobbe med å finne de riktige menneskene til en så viktig jobb, sier Jens Kristian.

Det var behov for en håndfull miljøarbeidere som kunne gå dag og natt, i tillegg til en barnefaglig leder med pedagogisk bakgrunn. Mottaket fikk endret status fra akuttmottak til permanent, og tar nå imot mindreårige gutter fra krigssooner.

Det stanset imidlertid ikke her for Jens Kristian. -*Tilfeldighetene ville det slik at jeg er styremedlem i det lokale idrettslaget, og når jeg sto der og så 20-30 unge gutter komme hit uten et eneste rotfeste i det norske samfunnet, ble valgene ganske enkle.*

15-20 av de unge guttene er nå inkludert i volleyballtrening to ganger i uka, i regi av Melhus Idrettslag. -*Jeg sitter som inkluderingsansvarlig i idrettslaget, og det å hjelpe de unge til å fylle dagene sine med mening, føltes tilsvarende meningsfylt, sier Jens Kristian.*

Idrettslaget tar kostnaden for treningen, og alle som ønsker det får tilbud om å engasjere seg i idrettslaget. -*Inkludering kan være så mangt, selvsagt. Det er ikke bare flyktninger som trenger å kjenne at de hører til et sted, det kan være ungdom fra vanskelige kår her i Norge.*

Han minner om hvor høyt frafallet i organisert idrett ble under og etter pandemien, og om alle rapportene som er skrevet om ungdom og psykisk helse knyttet til isolasjon. -*De siste ukene har jeg som fotballtrener i tillegg tatt med meg ti ukrainske gutter/menn i alderen 20-40 på trening med vårt 6.divisjonslag, forteller han.*

Alternativet for mange er å bli sittende inaktive på et mottak, og kostnadene for den enkelte – og til slutt også for samfunnet – er og kan bli skyhøye. -*Nå kjenner de hverandre igjen fra skolehverdagen når de kommer på trening, og motsatt. Terskelen for å finne vennskap blir mye lavere. Det er jo et soleklart mål om å få inkludert dem tidligst mulig inn i samfunnet.*

Språklæring, innvielse i uformelle normer og en dypere kunnskap om hvordan det norske samfunnet fungerer går langt raskere når man er engasjert i flere aktiviteter. -*Da vi begynte prosessen med å ansette miljøarbeidere var det på midlertidig grunnlag, men i dag har vel så godt som alle fått fast jobb gjennom Hero og en kontrakt på seks år. Det er attraktive stillinger, forteller Jens Kristian: -Mange søker en slik jobb fordi man føler at man er med og utgjør en forskjell. De gir noe til andre som virkelig trenger det. Vi har opplevd at folk som hadde fast jobb sa opp for å ta et seks måneder langt vikariat.*

Utvelgelsen av kandidater har vært et nært og fint samarbeid mellom Personalhuset og HERO. -*Vi bruker lang tid i samtale med kandidater. Dette er jo en svært personavhengig jobb, der du skal tåle å stå i både det ene og andre av situasjoner, og så må du være et raust menneske.*

Han tror den oppfølgingen de unge flyktingene får av miljøarbeiderne er alfa og omega, i tillegg til treningstilbudet. -*Det å sitte innestengt på et mottak uten å bli tatt hånd om av storsamfunnet er jo oppskriften på katastrofe. Vi ser forandringen skje foran øynene våre, og man trenger vel ikke lange studier for å forstå hvilken positiv innvirkning dette har på livene deres.*

Utenforskap er et fokusområde for Personalhuset, og her går det hånd i hånd med kjerneverdien «vi bryr oss.» -*Vi jobber jo med folk hver dag, det er faget vårt. Vi skal også gi mennesker muligheter de kanskje ikke ville fått på det vanlige arbeidsmarkedet, og gi dem en inngang gjennom våre rekrutteringsmodeller, påpeker Jens Kristian.*

Han legger ikke skjul på at jobben med mottaket har gitt ham en ekstra grunn til å gå på jobb hver dag og kjenne på mening. -*Vi utvider vårt verdsett og vårt mandat når vi ser ringvirkningene av gode prosesser som dette, sier han.*

Og om det er høyde for å skjytte noe av inkluderingsarbeidet for idrettslaget i arbeidstida når ting griper inn i hverandre som her?

-*Så absolutt. Det er også vår administrerende direktør svært opptatt av å gi oss rom til å gjøre. Det handler om helheten, og det handler om å bry seg. Dette etterlever vi i praksis i Personalhuset.*

# Teknologi og digitalisering

## Utvelgelse

For å tiltrekke og finne frem til de rette kandidatene, følger vi en grundig og strukturert utvelgelsesprosess. Vi bruker tidsriktig teknologi som bidrar til å både forenkle og å øke kvaliteten i arbeidet med selektering / utvelgelse. Derfor samarbeider vi med teknologiselskapet Mjob om levering av en brukervennlig rekrutteringsplattform for mobil og web. Plattformen gir jobbsøkere en enklere og mer engasjerende brukeropplevelse og gir rådgiverne mer tid til kandidathåndtering og redusert tid på administrasjon.

Allerede i tiltrekningsfasen har vi mulighet til å predefinere hvilke data vi ønsker at våre søkere fyller. På denne måten kan vi ta avgjørelser om å kalle inn til intervjuer basert kun på data og på svarene avgitt på screeningspørsmålene. Dette sikrer en mer fordomsfri rekrutteringsprosess og likestiller kandidatene i utvelgelsen. Utvelgelsen skjer da på bakgrunn av kompetanse, erfaring, motivasjon og potensiale, og ikke på bakgrunn av kjønn, alder, navn eller seksuell legning.

**I 2022 er 20% av våre nyansatte rekruttert gjennom denne plattformen.**

## Elektronisk bestillingsløsning

Personalhuset har fokus på å benytte nyeste teknologi. Vi anvender en elektronisk bestillingsløsning som ved hjelp av kunstig intelligens blir mer brukervennlig. Den velger ut kandidater basert på kandidatens tilgjengelighet samt kundens ønsker og kompetansekrav, automatisk og fordomsfritt.

Det elektroniske bestillingssystemet effektiviserer bestillingsprosessen, minimerer tidsbruk og er tilgjengelig til enhver tid. Løsningen er tilgjengelig på alle plattformer (PC/Mac, mobil, nettbrett).

	antall	andel
Ansatt gjennom digital prosess	580	21%
Oppdrag løst digitalt	13815	68%



# Sertifiseringer og eksterne revisjoner

**Personalhuset er en kvalitetsleverandør. Mange av våre kunder velger oss fordi de ønsker høy kvalitet og god service.**

For å sikre samme høye kvalitet i hele landet, har vi et felles styringssystem. Systemet bygger på en kvalitets- og bærekraftspolicy, og gjør oss i stand til å oppfylle kravene i ISO 9001:2015 og ISO 14001:2015, samt revidert arbeidsgiver. Revidert arbeidsgiver er en godkjenningssystem for bemanningsbedrifter, i regi av NHO.

Ledelsessystemet fungerer som et overordnet verktøy for vår kontinuerlige forbedring. Dette oppnår vi gjennom å:

- Overvåke endringer i krav fra myndigheter, kunder, ansatte og andre omgivelser.
- Tilpasse rutiner og praksis.
- Registrere og følge opp avvik.
- Gjennomføre interne og eksterne revisjoner.

Likebehandlingsprinsippet er et viktig element i våre tjenester og i 2022 har vi hatt flere besøk fra arbeidstilsynet gjennom deres prosjekt bemanningsbedrifter. Arbeidstilsynet var godt fornøyd med vår ivaretagelse av denne sentrale lovgivningen.

Vi verdsetter eksterne revisjoner og kontroller slik at vi får bekreftet at arbeidet vi gjør er i tråd med lovgivning og andre krav som blir stilt til oss. Dette gjør oss bedre og gjør det enklere for oss å prioritere hva vi skal gjøre for å forbedre oss.

## HMS

Våre rutiner skal bidra til at våre ansatte møter trygge arbeidsplasser. Ansettelsesprosessen med introduksjon og opplæring gir våre ansatte et godt bilde på hva som vil møte dem når de stiller på jobb hos våre kunder. Tett dialog med våre kunder, inkludert god informasjon om risiko på arbeidsstedet og arbeidsmiljø samt læring fra tidligere hendelser og bransjespesifikk risiko er viktige elementer i dette.

Vi jobber kontinuerlig med å redusere yrkesskader, og har få tilfeller. Vi måler skader ved å telle antall skader per 100 fulltidsansatte (TRIR). Sykefraværet vårt er lavt, men har festet seg på et høyere nivå etter covid-19 utbruddet. Vi er usikre på hva som er årsaken, men jobber med analyser for å kartlegge årsakene og sette inn passende tiltak.



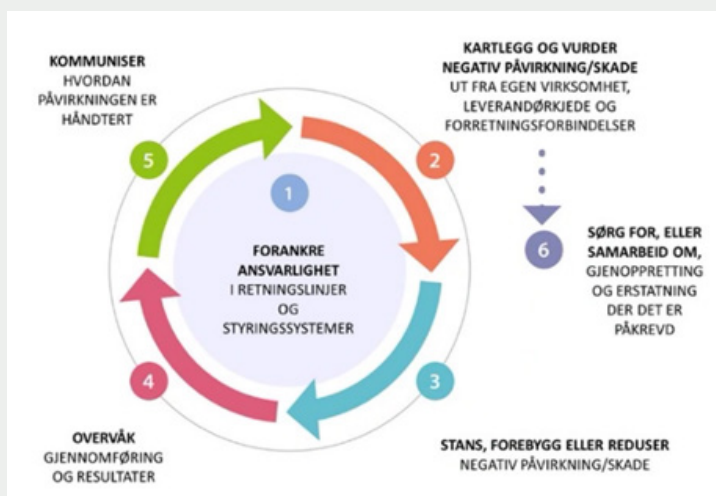
	2022	2021	2020	2019	2018
<b>Sykefravær</b>	3,1%	2,6%	2,2%	2,0%	1,8%
<b>TRIR</b>	1,58	1,52	0,96	1,30	1,58

<b>Sykefravær (korttid)</b>	<b>andel av timer</b>	<b>fravær</b>
<b>Oppvekst &amp; Utdanning</b>	21,4 %	4,9 %
<b>Kundesenter</b>	11,6 %	4,6 %
<b>Lager, Logistikk &amp; Transport</b>	13,2 %	2,7 %
<b>Horeca</b>	12,8 %	2,1 %
<b>Kontor &amp; Administrasjon</b>	8,4 %	2,8 %
<b>Industri &amp; Produksjon</b>	7,7 %	2,9 %
<b>Total</b>	100,0 %	3,1 %

# Åpenhetsloven

Åpenhetsloven har trådt i kraft, og stiller mer formelle krav til arbeidet med å fremme menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold.

Vi jobber etter denne modellen og har forankret policy for menneskerettigheter og anstendig arbeid i Personalhusets styre (1).



Vi har gjort vurderinger i egen virksomhet, i leverandørkjede og forretningsforbindelser (2). Vi har vurdert at det er lav risiko for brudd på menneskerettigheter i vår virksomhet, men vi følger tett opp.

90% av våre kostnader er lønnskostnader, og prosedyrer og rutiner for å sikre at vi følger arbeidsmiljøloven er godt forankret og innarbeidet. Vi måler og følger opp sykefravær og skader og har et aktivt arbeidsmiljøutvalg som skal bidra til at våre ansatte har trygge jobber (4). Alle ansatte er omfattet av de samme rutiner og oppfølgingsregime, og vi anser vår påvirkning her til å være som en døråpning til arbeidsmarkedet.

Vi har gjort vurderinger av våre leverandører og forretningsforbindelser og har bedt om tilbakemeldinger fra utvalgte leverandører på spørsmål som handler om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (3). Vi kommer gjennom 2023 til å jobbe mer med å stille krav til våre leverandører og gjennomføre kvalifiseringer som sikrer at våre innkjøp gjøres fra bedrifter som viser god praksis og har gode kontrollmekanismer.

Personvern og datasikkerhet er viktig for våre ansatte, og vi øker som nevnt fokuset på dette i tråd med den mer utfordrende datasikkerhetssituasjonen som samfunnet er i nå. I 2023 har vi igangsatt flere prosjekter knyttet til disse områdene.

Du kan lese vår utfyllende redegjørelse her: [www.personalhuset.no/om-oss/aopenhetsloven](http://www.personalhuset.no/om-oss/aopenhetsloven)







# Klima og miljø

**Det kreves store endringer i samfunnet for å nå fremtidens klimamål. Persinalhuset ønsker å ta en aktiv rolle i dette arbeidet ved å redusere vårt CO<sub>2</sub>-utslipp.**

Grunnlaget for vårt klimaarbeid kommer fra vår sertifisering innen ISO 14001:2015, hvor vi har identifisert det vi mener er våre mest vesentlige kilder til utslipp og vår prioritering av disse gjennom målsetninger og tiltak.

Klimaregnskapet bruker 3 ulike scope for å klassifisere utslipp:

- Scope 1 gjelder direkte utslipp fra produksjon.
- Scope 2 gjelder indirekte utslipp fra energiforbruk.
- Scope 3 gjelder andre indirekte utslipp, som for eksempel tjenestereiser og innkjøp av varer og tjenester.

I 2022 har vi utvidet vårt fokus til å inkludere flere elementer av våre indirekte utslipp i scope 3. CO<sub>2</sub>-regnskap er et grunnleggende verktøy for å identifisere konkrete tiltak for å redusere klimagassutslipp. Den årlige CO<sub>2</sub>-rapporten gjør det mulig for oss å evaluere fremgang over tid.

Tabellen på neste side inneholder alle innsamlede data knyttet til klimagassutslipp.

## Klimagassinventar - scope 1, 2 &amp; 3 utslipp

Personallhuset hadde i 2022 et samlet klimagassutslipp på 243,1 tonn CO<sub>2</sub>-ekvivalenter (tCO<sub>2</sub>e), med følgende fordeling:

<i>Sum av GHG utslipp (tonn CO<sub>2</sub> ekv.)</i>	<b>FY2022</b>
<b>Scope 1</b>	<b>0</b>
<hr/>	
<b>Scope 2</b>	
<i>Innkjøp elektrisitet &amp; elektriske kjøretøy</i>	
<b>Lokasjonsbasert</b>	<b>1.7</b>
<b>Markedsbasert</b>	<b>93</b>
<hr/>	
<b>Scope 3</b>	
<b>Innkjøp varer og tjenester</b>	<b>38.9</b>
<b>Brensel og energirelaterte aktiviteter</b>	<b>0.5</b>
<b>Avfall</b>	<b>5</b>
<b>Tjenestereiser</b>	<b>196.9</b>
<hr/>	
<b>Total</b>	<b>243.1</b>
<i>(For scope 2 utslipp, markedsbasert verdi er brukt for innkjøp av elektrisitet)</i>	

Inndataene er basert på forbruksdata fra interne og eksterne kilder, som omregnes til tonn CO<sub>2</sub>-ekvivalenter (tCO<sub>2</sub>e). CO<sub>2</sub> regnskapet er basert på GHG-protokollen, som er den mest brukte og anerkjente internasjonale standarden for måling av klimagassutslipp .

I scope 2 har vi benyttet en del faktiske tall i kombinasjon med estimater. I scope 3 måler vi faktiske kostnader brukt på arbeidstøy, mens vi på tjenestereiser baserer oss på reise-rapporter. I 2023 kommer vi til å forbedre vår rapportering, slik at vi kan sette mer presise tiltak for å oppnå målene vi har satt og at de er i tråd med globale og nasjonale målsetninger for å nå maks 1,5 graders oppvarming.



17 SAMARBEID FOR Å NÅ MÅLENE



DE  
OM

INNSIKT  
STABIL

5 LIKESTILLING MELLOM KJØNNENE

8 ANSTENDIG ARBEID OG ØKONOMISK VEKST

# Våre målsetninger

*Vi tar et tydelig samfunnsansvar og bidrar til et dynamisk og inkluderende arbeidsliv gjennom å ta lederskap på mangfold, likestilling og fordomsfri rekruttering.*

- (2014) Revidert arbeidsgiver
- (2019) Miljøsertifisert ISO 14001:2015
- (2019) Klimanøytral
- (2019) Founding Partner Equality Check
- (2019) Lansering av Bærekrafts fokus I PH
- (2020) Interessent og vesentlighetsanalyse(2019) Founding Partner Equality Check
- (2020) Visionary S-HUB Partner
- (2020) Bærekraftsduk
- (2021) Bærekraftspolicy
- (2021) Etablere bærekraftsstrategi
- (2021) Utgir vår første bærekraftsrapport
- (2021) Bærekraftsrapportering
- (2022) Implementere bærekraftsstrategi
- (2022) Skape økt bevissthet om bærekraft hos våre interessenter
- (2022) Etablere partnerskap på bærekraft

# personalhuset

SAMMEN SKAPER VI **FREMTIDENS ARBEIDSLIV**