

Økt verdiskapning, inkludering og mangfold i arbeidslivet

Bærekraftsoppdatering
Oktober 2021



Innhold

Våre bærekraftsambisjoner	3
Om denne rapporten	4
Om Personalhuset	5
Leveranseprosess	7
Tjenester	8
Fagområder	9
Corporate governance	11
Interessent- og vesentlighetsanalyse	12
FNs bærekraftsmål og våre fokusområder	13
Døråpner til arbeidsmarkedet	14
Mangfold, likestilling og fordomsfri rekruttering	15
Anstendig arbeid og økonomisk vekst	17
Klima	18
Fokus fremover	20
Tabell 1: Roller og kjønns sammensetning	23
Tabell 2: Nasjonalitet og arbeidsledighet	24
Tabell 3: Klimaregnskap	25

Våre bærekraftsambisjoner

Å bidra med et positivt håndavtrykk for kommende generasjoner samt minimere vårt negative fotavtrykk, er en selvfølge for oss i Personalhuset og en forutsetning for å lykkes med våre overordnede mål. Vi mener at vi som selskap har et ansvar ovenfor våre kunder, ansatte, leverandører og eiere, så vel som bransjen vi opererer i. Bærekraft er derfor en viktig strategisk prioritering og en del av vår langsiktige strategi.

Personalhuset lanserte i 2019 sin ambisjon om å være bransjens mest bærekraftige selskap.

2020 var et annerledes år for oss alle, men hindret oss ikke i å styrke vårt fokus på alle tre aspekter i FN's bærekraftdefinisjon; miljø, økonomiske og sosiale forhold. Derfor gjennomførte vi en interessent- og vesentlighetsanalyse blant våre viktigste interessenter høsten 2020, som er starten på vår bærekrafttransformasjon.



Christel Langebrekke
CEO Personalhuset

Vi ønsker å gjøre en positiv forskjell på omverdenen og gjennom vårt arbeid og bransjen vi opererer i, vil det sosiale aspektet spille en viktig rolle. Vi skal være ledende i bransjen på mangfold, likestilling og fordomsfri rekruttering. Vi bistår mennesker i å få ut sitt potensiale gjennom å være en inngangsport til arbeidslivet, verdsette uutnyttede ressurser og koble disse sammen. Vi bidrar til et dynamisk arbeidsliv. Ved å finne og utvikle morgendagens arbeidskraft skal vi stimulere til fortsatt vekst og velstand, både i bedriftene vi er engasjerte i og i samfunnet.

Våre verdier vi bryr oss, vi inspirerer og vi utfordrer er viktige ledestjerner.



Om denne rapporten

Dette er Personalhusets første bærekraftsoppdatering. Rapporterte tall er gjeldende for perioden januar 2020 til desember 2020. Utover det beskriver den pågående aktiviteter og informasjon om oss. Rapporten har blitt gjennomgått og er godkjent av styret i Personalhuset, men har ikke blitt verifisert av en tredje- part.

Personalhuset har i 2020 gjennomført interessent- og vesentlighetsanalyse, og har i den prosessen involvert våre viktigste interesseparter. Vi har gjennom dette arbeidet funnet våre mest vesentlige påvirkninger i samfunnet og fortsetter nå med å konkretisere strategi og operasjonalisere våre prioriteringer. Med utgangspunkt i dette har vi startet vår bærekraftstransformasjon.

Rapporten har hentet inspirasjon fra FNs definisjon av bærekraft og bærekraftsmål samt GRI standard for bærekraftsrapportering.



Om Personalhuset

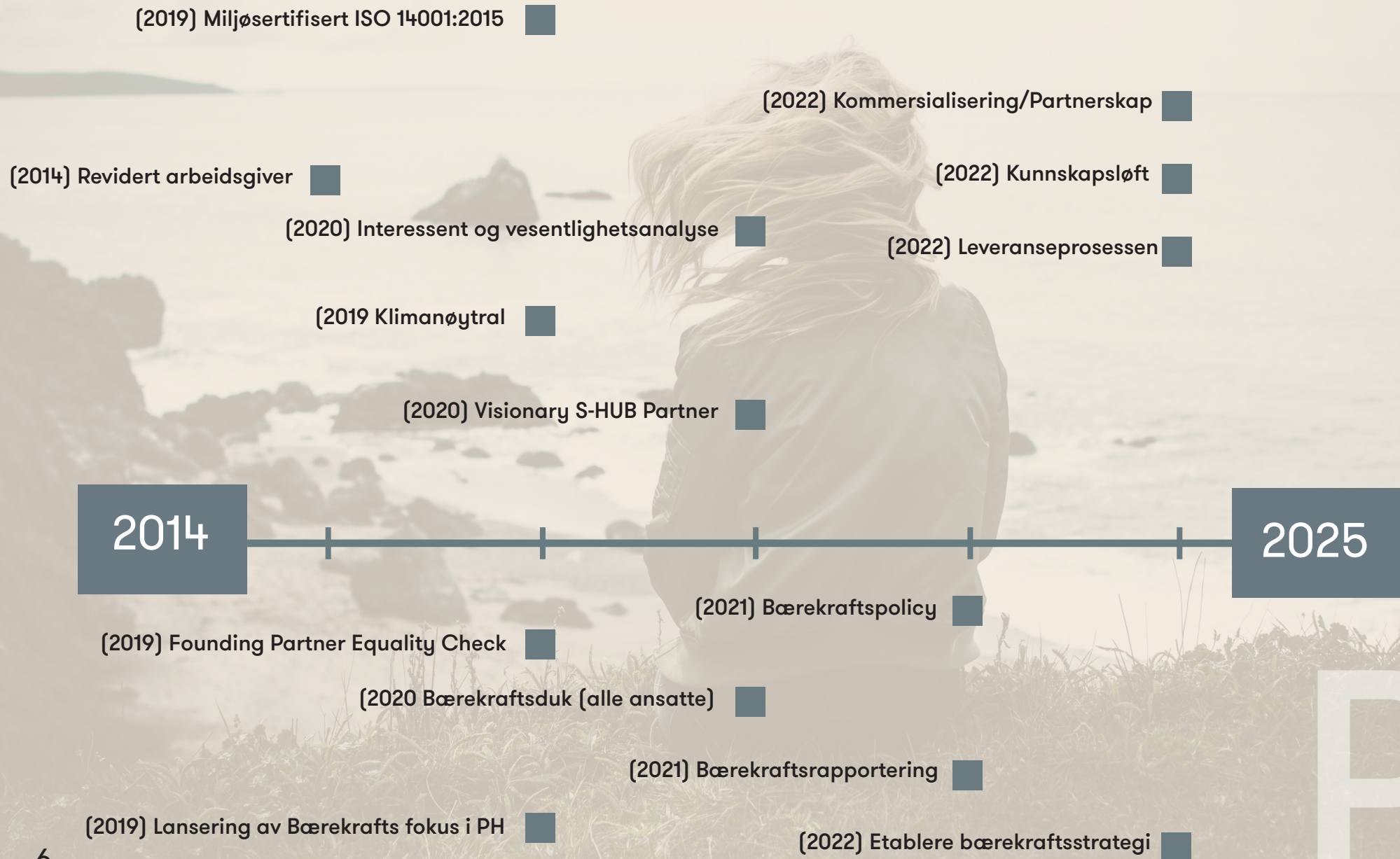
Da vi etablerte oss på begynnelsen av 2000-tallet bestod Personalhuset av et knippe rådgivere med bakgrunn fra AETAT – det som nå heter NAV. Med seg i bagasjen hadde de en kultur som handlet om å hjelpe, og et stort ønske om å være personlige. Det handlet da som nå, om å støtte de menneskene vi jobber med.

Vi har vært på en lang reise siden den spede begynnelsen i 2001. Vi har blitt et av landets største rekrutterings- og bemanningsselskaper, med kontorer over hele Norge. På veien har vi utviklet oss; vi har blitt mer spesialiserte, opparbeidet oss store nettverk blant både arbeidsgivere og arbeidstakere, og utviklet solide systemer som gjør deg trygg på at vi også er her i fremtiden.

Men vi har ikke glemt hvor vi kommer fra: For oss vil det alltid handle om menneskene vi møter og hvordan vi kan bistå dem med å nå sitt fulle potensial.

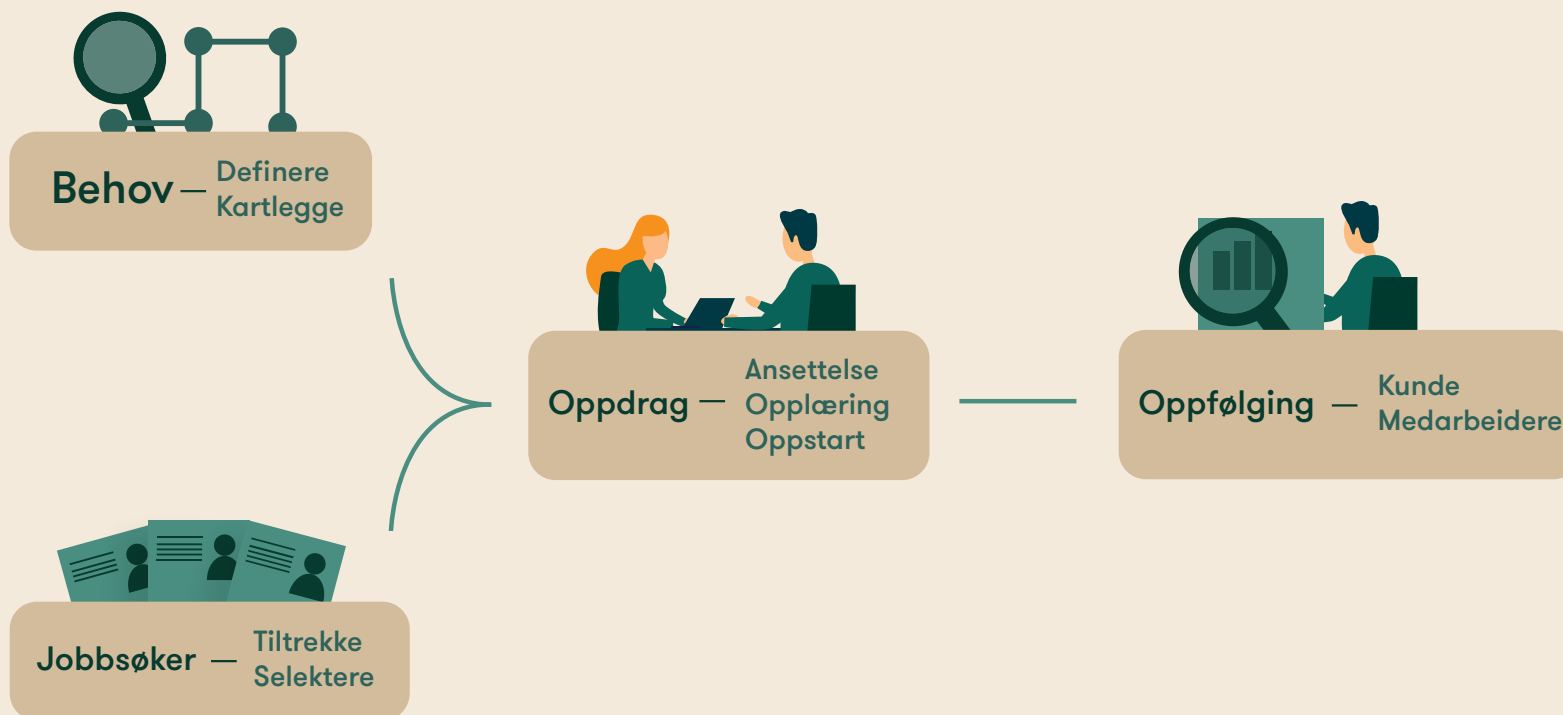
Våre verdier utgjør rettesnoren i hverdagen vår; vi etterlever dem gjennom adferden vår og jobber alltid for å bli enda bedre. Når vi sier at vi bryr oss, inspirerer og utfordrer, betyr det at vi strekker oss litt ekstra for å kunne støtte deg og hverandre. Verdiene representerer hvem vi er, hvordan vi opererer i hverdagen og hva vi etterstreber.

Vår bærekraftsreise



Leveranseprosess

Målrettet Effektiv Fleksibel Rettferdig



Tjenester



Personalutleie

Vi ansetter den riktige kompetansen og leier den ut til oppdragsgivere



Rekruttering

Vi tilbyr tjenester innen rekruttering og utvelgelse av ledere, spesialister og medarbeidere til faste stillinger.



Omstilling og nedbemanning

Vi ivaretar overtallige ved omstilling og nedbemanning slik at de berørte får bistand på veien mot ny jobb.

Fagområder

Bemanning

Produksjon

Renhold

Salg og markedsføring

Økonomi og finans

Lager og logistikk

Kontor og
administrasjon

Offshore og maritimt

Kundesenter

Eiendomsdrift /
vaktmester

Barnehage og skole

Bygg og anlegg

Butikk og retail

Tek. konsulenttenester

HoReCa

Personalhuset leverer tjenester til flere segmenter og har spesialistkompetanse innen de forskjellige segmentene.

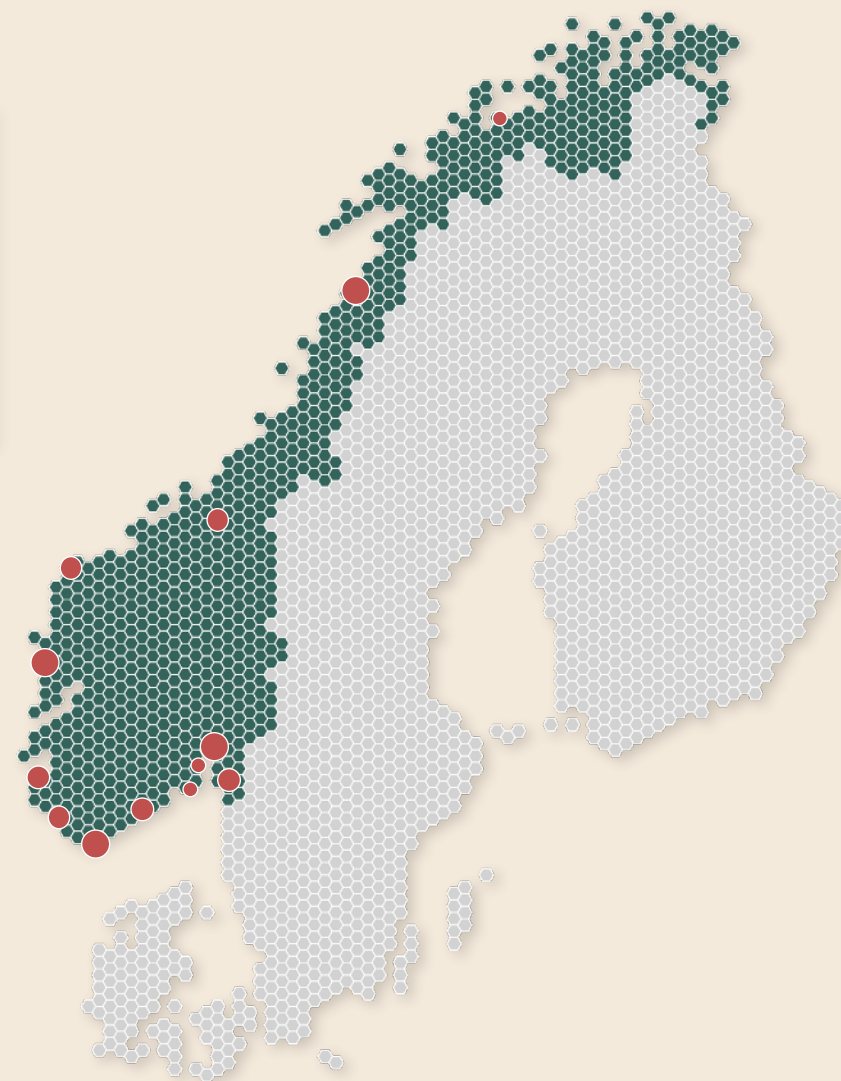
20
Operative
avdelinger

4305
Aktive
medarbeidere

113
Ansatte

1100
Kjøpende
kunder

500
Gjennomførte
Rekrutteringer



Bodø - Trondheim - Ålesund - Bergen
Haugesund - Stavanger - Kristiansand - Arendal
Porsgrunn - Drammen - Oslo - Lillestrøm - Sarpsborg
Sandefjord - Tønsberg - Tromsø

Nøkkeltall 2020

Omsetning
841 mnok

Driftsresultat:
33 mnok

Driftsmargin
4%

Corporate governance

Som et selskap med stort potensiale og ambisjoner relatert til bærekraft er det viktig for oss at våre leveranser lever opp til høye standarder innen bærekraft. Selskapets ledelse har ansvar for å sette selskapets bærekraftsstrategi, innføre nødvendige kontrollmekanismer og sikre at selskapet er organisert på en hensiktsmessig måte.

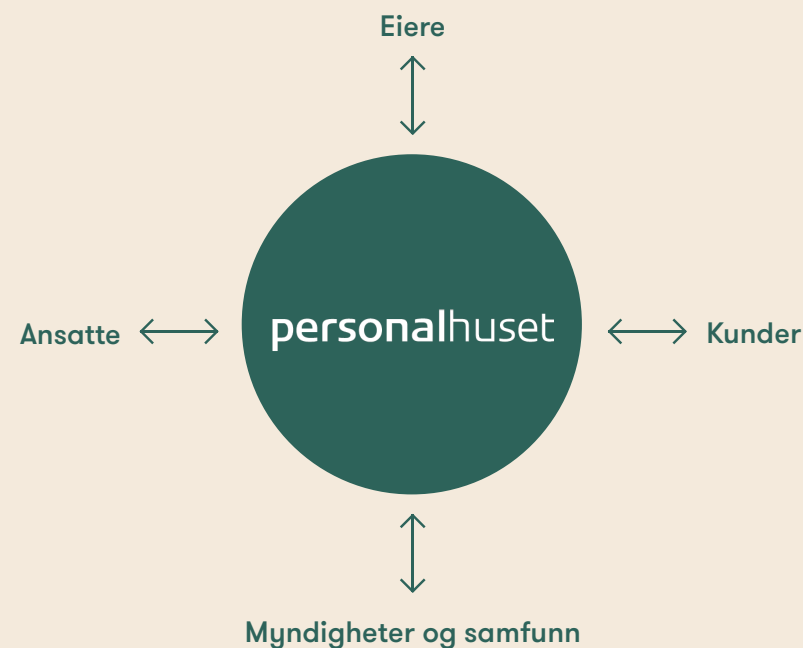
Selskapets ledelse har også ansvar for å sikre at selskapet følger og holder seg oppdatert på gjeldende lover, reguleringer og andre krav som stilles fra våre omgivelser. Bærekraftsoppdateringen er gjennomgått og godkjent i øverste ledergruppe så vel som styret.

Interessent- og vesentlighetsanalyse

Høsten 2020 gjennomførte vi en interessent og vesentlighetsanalyse blant våre viktigste interessenter med totalt 350 respondenter.

Kontinuerlig dialog med våre mest relevante interessenter styrker vårt forhold til de delene av samfunnet vi opererer i.

Her er en oversikt over våre mest vesentlige interessenter og deres innspill på våre mest relevante tema hvor vi kan gjøre en positiv forskjell.



FNs bærekraftsmål og våre fokusområder

Noen temaer utkrystalliserer seg som de aller viktigste for vårt forretningsfokus. Andre temaer er også viktig å ha fokus på i retning av compliance, eksterne krav og etisk drift.



Signifikante temaer - 1

- Mangfold, likestilling, fordomsfri rekruttering, utenforskap
- Bidra til å få flere folk i arbeid – ressurser på rett plass
- Talentutvikling - «Kandidat- og ansattreisen»
- Bærekraftskompetanse & utfordre kunder på bærekraft
- Økt samfunnsmessige verdiskapning, lokalt og regionalt. Skape verdi for kundene våre ved å skaffe dem rett kompetanse

Signifikante temaer - 2

- Digitalisering
- Profesjonalisering av ansettelsesprosessen
- God helse (fysisk og mental)
- Lokal/regional tilhørighet og tilstedeværelse

Signifikante temaer - 3

- Datasikkerhet & vern om persondata
- Klima, miljø, innkjøp, leverandøroppfølging
- Etisk drift og redelighet
- Rapportering
- HMS

Døråpner til arbeidsmarkedet

Fattigdomsbekjempelse er sentralt og en stor oppgave. I Norge er deltakelse i arbeidslivet det viktigste virkemiddelet for å bekjempe fattigdom. Vi mener at vi spiller en viktig rolle i dette; for mange mennesker er vi inngangsbilletten eller veien tilbake til arbeidslivet.

Høy sysselsetting er avgjørende for velferdssamfunnet og det er viktig for enkeltmenneskers helse og sosiale velvære å ha en trygg og god jobb. Her tar vi en tydelig rolle som vi skal videreutvikle i tiden som kommer.

2020 har vært et krevende år for veldig mange mennesker som ser etter jobb. Arbeidsledigheten i Norge er på et høyere nivå enn tidligere og det er flere som står utenfor. Gjennom pandemien har viktigheten av vår rolle kommet enda tydeligere frem og i samarbeid med våre kunder bidrar vi til å løse samfunnskritiske oppgaver.

Gjennom mulighet for fleksibilitet i arbeidstid og -oppgaver hos forskjellige oppdragsgivere og bransjer, er vi en viktig inngangsport til arbeidslivet, bidrar til at mennesker setter fart på karrieren og får utnyttet sitt potensiale.



Mangfold, likestilling og fordomsfri rekruttering

Våre interessenter bekrefter vår påstand om at vi kan gjøre en positiv forskjell når det gjelder mangfold, likestilling og fordomsfri rekruttering. Vi skal se hvert enkelt menneske og se potensiale i hver enkelt uavhengig av kjønn, etnisitet, alder osv. Vi skal jobbe aktivt for å få til dette sammen med våre kunder.

Selskapet har en innarbeidet policy knyttet til mangfold og likestilling som tar sikte på at det ikke forekommer forskjellsbehandling grunnet kjønn i saker som for eksempel gjelder lønn, avansement, rekruttering med mer. Selskapet arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor vår virksomhet.

Aktivitetene omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. Vi benytter arbeidsmetoden gitt i LDL §26, 2. ledd.

Se vedlagt tabell 1: Roller og kjønnssammensetning

Ved bruk av Equality Check bidrar vi til et mer likestilt, inkluderende og transparent arbeidsliv. Vi rapporterer årlig våre likestillingstall som er en del av deres forskningsprosjekt i samarbeid med CORE (Center for research on gender equality). På denne måten bidrar vi til å finne løsninger for hvordan vi alle kan bli mer likestilt i arbeidslivet.



Selskapet har også som mål å sikre like muligheter og rettigheter uavhengig av synlige og usynlige mangfoldsaspekter. Dette handler om alder, kultur, etnisitet, kjønn, språk, seksuell legning, interesser, religion, oppvekst, livserfaring, verdier og utdanning.

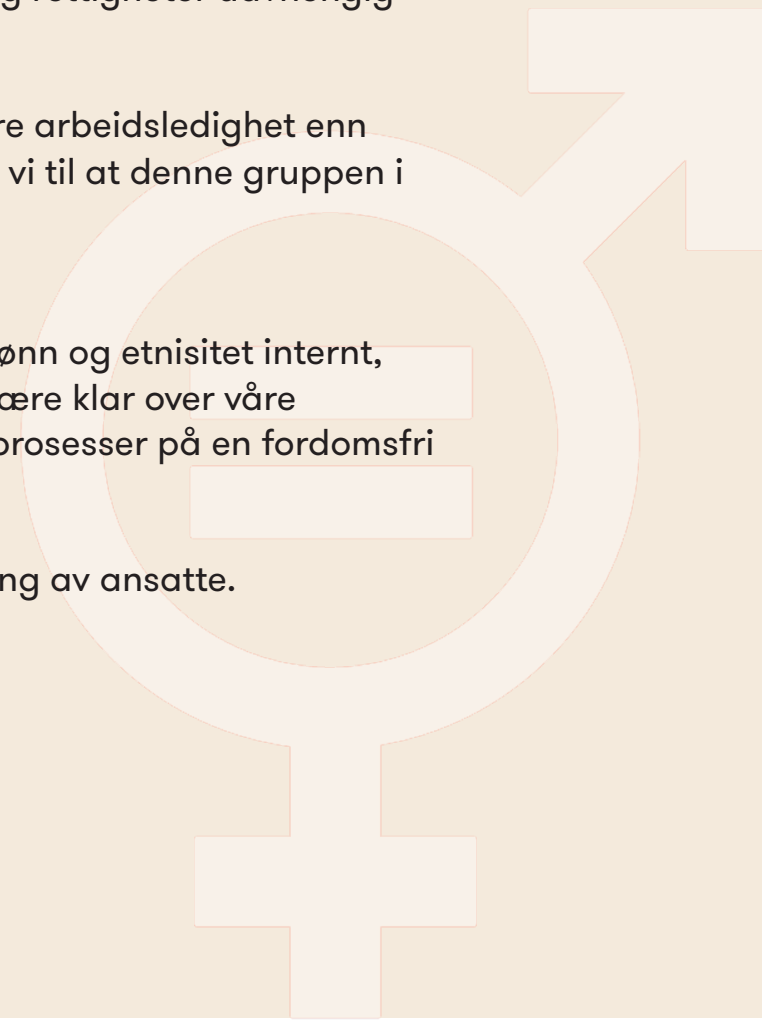
Selskapet har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn. Selskapet har også som mål å sikre likestilling og like muligheter og rettigheter uavhengig av etnisitet, nasjonal opprinnelse, hudfarge, språk, religion og livssyn.

I 2020 hadde vi totalt 777 utenlandske ansatte. Denne gruppen har høyere arbeidsledighet enn gjennomsnittet for befolkningen. Gjennom våre tjenesteleveranser bidrar vi til at denne gruppen i større grad deltar i arbeidslivet.

Se vedlagt tabell 2: Nasjonalitet og arbeidsledighet

Det er risiko for at det eksisterer ubevisste fordommer og holdninger til kjønn og etnisitet internt, eksternt og i samfunnet generelt. Vi ønsker å legge til rette for at vi skal være klar over våre ubevisste fordommer og har et mål om å gjennomføre våre rekrutteringsprosesser på en fordomsfri måte.

- Vi har dokumenterte prosesser for rekruttering, ansettelse og oppfølging av ansatte.
- Vi har implementert policy for mangfold og likestilling.
- Vi likebehandler lønn uavhengig av kjønn



Anstendig arbeid og økonomisk vekst

Gjennom vårt arbeid bidrar vi til å fremme varig, inkluderende og bærekraft økonomisk vekst, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle.

- Vi tar en aktiv rolle i å sikre lik lønn for likt arbeid
- Vi følger norske lover og internasjonalt anerkjente standarder
- Vi tar vårt arbeidsgiveransvar på alvor og bidrar gjennom våre rekrutteringsprosesser til at våre kunder får løst sine samfunnsoppgaver
- Vi jobber aktivt for å motvirke korrupsjon og stiller krav til våre leverandører om det samme

Vi er sertifisert revidert arbeidsgiver, som er et kvalitetsstempel for bemanningsbedrifter som ble innført i 2014. Ordningen lar bedrifter dokumentere sin kvalitet som arbeidsgiver gjennom ekstern revisjon av rutiner og praksis når det gjelder sentrale deler av forpliktelser etter arbeidsmiljøloven. Ordningen er etablert av NHO Service og Handel og er et krav for å være medlem i organisasjonen. Gjennom våre prosesser, innarbeidede rutiner og interne og eksterne revisjoner sikrer vi at våre utleide medarbeidere får lønn i henhold til gjeldende tariff eller det de ansatte ville fått i samme stilling direkte hos kunden. Våre ansatte lærer opp i grunnleggende HMS og får spesifikk opplæring på lokasjonen arbeidet skal utføres. Vi har et system for å registrere og følge opp arbeidsrelaterte skader og ulykker. I 2020 hadde vi totalt 10 skader med fravær og 4 uønskede hendelser. Resultater, risikovurdering og tiltak gjennomgås av ledergruppen og arbeidsmiljøutvalget i Personalhuset.

Klima

Vi har en bevissthet rundt våre utslipp av karbondioksid, og har iverksatt tiltak for å redusere utslipp i fremtiden. Vi fører klimaregnskap og er klimanøytrale gjennom at vi har plantet 2500 mangrove-trær. Vi benytter Cemasy som leverandør av treplanting.

Personalhuset startet å utarbeide klimaregnskap i 2019 og vil videreutvikle dette arbeidet i tiden som kommer. Vi har lave utslipp fra kilder vi opererer eller eier selv, men tiltakene vi har satt inn der viser at vi reduserer våre utslipp fra i fjor (scope 1). Våre leasingbiler skal i fremtiden være elektriske.

Vår største kilde til utslipp kommer fra oppvarming og ventilasjon i lokalene vi leier. (scope 2). Vi har tidligere gjort innkjøp av opprinnelsesgarantier på strømforbruket vårt og dermed redusert utslippet til 0. I 2020 har vi besluttet å ikke gjøre det, og samtidig vurdere klimahensyn når vi inngår nye leiekontrakter.

Forretningsreiser er en annen kilde til utslipp (scope 3), og i 2020 har det på grunn av Covid-19 vært en sterk reduksjon i disse. Vi stiller strengere krav til oss selv når det gjelder reiser og forsøker å skape en fornuftig balanse mellom det å møte kunder og ansatte og reise.

I 2021 fortsetter vi med følgende tiltak:

- Konvertere bilpark til elektrisk
- Kildesortere
- Redusere papirforbruk

I tillegg skjerper vi og innfører nye tiltak:

- Ytterligere reduksjon av flyreiser
- Vurdere klimahensyn ved valg av nye lokaler
- Stille strengere krav til at våre leverandører har et godt strategisk bærekrafts- og klimafokus.

Se vedlagt tabell 3: Klimaregnskap

Fokus fremover

Fokusområder i tiden som kommer vil være organisering og implementering av bærekraftstrategi i Personalhuset. Vi kommer til å utnevne en bærekraftsansvarlig som vil få et særskilt ansvar for å implementere vår bærekraftstrategi internt og eksternt.

Vi skal også videreutvikle bærekraftsrapportering. Vi skal bygge opp kompetanse rundt GRI og ESG indikatorrapportering og gradvis inkorporere standardene i vår bærekraftsrapportering. I dette arbeidet vil vi identifisere våre mest vesentlige indikatorer, få innsikt i datagrunnlag og videreutvikle vår innsikt. Vi ser for oss at våre interessenter vil bli involvert.

Vi skal ha fokus på kunnskapsløft internt. Over tid skal våre ansatte ha kunnskap om bærekraft; hva det betyr for Personalhuset, personlig bærekraft og for å være bevisst vår påvirkning i vårt daglige arbeid (vår forretningsmodell).

Samarbeidspartnere

Om Personalhusets Bærekraftsarbeid - støttet av S-HUB

S-Hub er en norsk organisasjon som arbeider for å styrke samarbeidet mellom norske bedrifter gjennom et fokus på bærekraftig forretningsdrift. Organisasjonen fungerer som et bindeledd mellom selskaper og hjelper de med å gjennomføre konkrete tiltak som bærekraftsrapportering og utvikling av bærekraftstrategier.

Personalhuset har i løpet av året gjort en grundig jobb på strategisk bærekraft, og satt dette høyt på agendaen i hele organisasjonen - spesielt fra ledelsens side. Det har blitt gjennomført 3 halvdagsworkshops, samt en rekke arbeidsmøter.

- Kartleggingsundersøkelse på bærekraft med en rekke viktige interessentgrupper
- Analyse av påvirkninger

- Utarbeidelse av vesentlighetstabell
- Arbeid med å definere bærekraftsstatement - hva er viktig for Personalhuset på bærekraft
- Konkretisering av strategisk bærekraft i veikart for bærekraftstransformasjon
- Identifisering av mulighetsområder

Gjennom dette arbeidet har Personalhuset definert sine viktigste strategiske påvirkningsområder innen samfunnsansvar/bærekraft - og er godt posisjonert til å konkretisere arbeidet med bærekraftig verdiskaping videre i selskapet.



Vedlegg

Tabell 1: Roller og kjønns sammensetning

Rolle	Kvinner	Menn
Styre	1	1
Ledende stillinger	16	15
Administrasjon og drift	48	21
Utleide medarbeidere	1897	2138

Tabell 2: Nasjonalitet og arbeidsledighet

	Arbeidsledige i prosent av arbeidsstyrken	Antall ansatte Personalhuset
Registrerte helt arbeidsledige i alt	3,9%	4 035
Befolkning eksklusive innvandrere	2,7%	3258
Alle innvandrere	9,2%	777
Norden	4,9%	111
Vest-Europa ellers	6,5%	70
EU-land i Øst-Europa	9,4%	241
Øst-Europa ellers	7,5%	68
Nord-Amerika og Oseania	4,9%	13
Asia	10,3%	148
Afrika	13,7%	106
Sør- og Mellom-Amerika	9,6%	20

Kilde: SSB, Registrert helt arbeidsledige, etter innvandringsbakgrunn og verdensregion.

Tabell 3: Klimaregnskap

Klimaregnskap	2019	2020
Scope 1 direkte utslipp	3.35	1.91
Scope 2 indirekte utslipp	0	149.22
Scope 3 andre indirekte	89.60	42.93
Total tCO ₂	92.96	194.05