BÆREKRAFTS-RAPPORT 2021

personalhuset

INNHOLD

Uttalelse fra daglig leder 4

Om Personalhuset 6

Vesentlighetsanalyse 14

Våre fokusområder og FNs bærekraftsmål 16

I møte med alle våre kunder og medarbeidere skal vi utgjøre en virkelig forskjell og være en pådriver for mangfold, likestilling og fordomsfri rekruttering.

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. Som selskap har vi et ansvar overfor våre kunder, ansatte, leverandører og eiere, så vel som bransjen vi opererer i. Bærekraft er derfor en strategisk prioritering og en del av vår langsiktige strategi.

Vi vet at en stadig økende andel av våre kunder er opptatt av hvordan vi som deres samarbeidsparter jobber med bærekraftsspørsmål. Dette gjelder også våre nye medarbeidere som stadig utfordrer oss på å etterleve våre bærekraftsambisjoner og forpliktelser.

Tilbake i 2019 lanserte vi i Personalhuset vår ambisjon om å være bransjens mest bærekraftige selskap. Året etter ble et annerledes år for oss alle, men det hindret oss ikke i å styrke vårt fokus på alle tre aspekter i FNs bærekraftsdefinisjon; miljø, økonomiske og sosiale forhold. Høsten etter startet vi vår bærekraftstransformasjon ved å gjennomføre vi en interessent- og vesentlighetsanalyse blant våre viktigste kunder, ansatte, medarbeidere og interessenter.

En vesentlig del av Personalhusets bærekraftsmål er å bruke vår påvirkningskraft til å utgjøre en positiv forskjell i samfunnet gjennom vårt arbeid og bransjen vi er en del av. I møte med alle våre kunder og medarbeidere skal vi utgjøre en virkelig forskjell og være en pådriver for mangfold, likestilling og fordomsfri rekruttering. Som rekruttering- og bemanningsselskap bistår vi mennesker med å få ut sitt potensial ved å være en inngangsport til arbeidslivet, verdsette uutnyttede ressurser og koble disse sammen. Ved å finne og utvikle morgendagens arbeidskraft skal vi stimulere til fortsatt vekst og velstand, både i bedrifter vi er engasjert i og i samfunnet generelt.

Våre bærekraftsambisjoner forplikter. Personalhuset har gitt et løfte og løfter skal holdes. Å skape kunnskap om og eierskap til våre bærekraftsmål internt i selskapet er en av våre viktigste oppgaver i hverdagen. Skal vi lykkes i å utgjøre en forskjell må dette bli en del av vårt DNA. Ved å følge Personalhusets verdier - *vi bryr oss*, *vi inspirerer* og *vi utfordrer*, er jeg sikker på at vi sammen vil nå opp til våre bærekraftsambisjoner.

Roger Normann Wiik
Interim CEO, Personalhuset

OMSETNING

952

MKR

ANDEL AV OMSETNING,
pr segmenter

Økonomi, kontor og kundesenter	**27%**
Industri, lager og bygg	**24%**
Tekniske og maritime yrker	**22%**
Oppvekst, utdanning og helse	**14%**
Serviceyrker	**14%**

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

116
ANSATTE

500
ANTALL REKRUTTERINGER

4350
AKTIVE MEDARBEIDERE

20
AVDELINGER

En nær og personlig rekrutteringspartner og arbeidsgiver

Personalhuset er en nær og personlig rekrutteringspartner og arbeidsgiver. Til sammen er vi 116 ansatte som hver dag jobber for å inspirere, utfordre og bry oss om våre kunder og medarbeidere. For oss handler det om hvordan vi kan være en rådgiver for mennesker i ulike situasjoner – enten man leter etter den perfekte jobben, den riktige kandidaten eller man ønsker en faglig støttespiller i arbeidshverdagen.

Personalhuset er et norskeid rekrutterings- og bemanningsbyrå med kontorer over hele landet. Vårt viktigste formål er å bidra til å få mennesker inn i arbeidslivet og siden 2001 har tusenvis fått jobb gjennom oss.

Spør du våre rådgivere om hvorfor de går på jobb hver morgen, vil du få et unisont svar: «Vi går på jobb for å hjelpe mennesker!»

Med våre 20 avdelinger fra nord til sør er vi store nok til å hjelpe, men liten nok til å bry oss. Som selskap er vi er stolte av å ha en kultur hvor mennesket står i fokus. Dette betyr at når du oppsøker oss, skal du føle deg ivaretatt fra a til å.

Eierskap
Personalhuset er eid 100% av Otiga Group AS - et norskeid konsern som er blant Nordens ledende aktører innen rekrutterings- og bemanningstjenester, outplacement, konsulenttjenester og lederutvikling. Med sine ti merkevarer er konsernet representert i fire nordiske land; Norge, Sverige, Danmark og Finland.

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 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.

Markedet vårt

Bemannings- og rekrutteringsbransjen har over lang tid spilt en meget viktig rolle i norsk økonomi og arbeidsliv. Enkelte bedrifter opplever store svingninger og behovet for arbeidskraft varierer, mens andre bedrifter vokser og har behov for å øke antall faste ansatte. I begge disse tilfellene er bemannings- og rekrutteringsselskapene en viktig bidragsyter.

Fjoråret var et krevende år for de fleste, også for vår bransje. Vi gikk inn i 2021 med relativt høy arbeidsledighet, men gjennom året endret dette bildet seg totalt, og etter hvert ble det å tiltrekke aktuelle medarbeidere til de ledige stillingene var en av våre kunders store utfordringer. Det var en øking på hele 56 % i antall publiserte annonser (Finn.no Jobb) 2021 målt mot 2020, men antall klikk på søknadsknappen viste en nedgang på 36%. Bemannings- og rekrutteringsbransjen sine kunder er helt avhengig av vårt bidrag for å holde hjulene i gang.

I 2021 utfakturerte bemanningsbransjen hele 46 730 000 timer. De utfakturerte timene fordeler seg over mange ulike segmenter innen privat næringsliv og offentlig sektor. NHO Service (vår bransjeforening) måler hvor mange prosent av årsverkene i Norge som ytes gjennom deres medlemmer, det benevnes som penetrasjonsgrad. Fafo-tall viser at penetrasjonsgarden i Norge er mellom 1,7 – 1,9 %. Bemanningsbransjen sin betydning er stor, selv om omfanget av innleie er begrenset.

Vesentlighets-analyse

For å være relevant som leverandør, arbeidsgiver og samarbeidspartner er det viktig at vi forstår våre interessenter. 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 både temaene som er viktige for våre interessenter og de vi har har størst muligheter til å påvirke. I denne analysen har vi både gjort egne vurderinger og fått svar fra våre viktigste interessenter; våre ansatte rådgivere og ledere, våre utleide medarbeidere, kunder og styre.

For å leve opp til våre bærekraftsambisjoner har vi kartlagt hva vi som selskap kan gjøre annerledes. Gjennom en undersøkelse har kunder og ansatte gitt oss tilbakemelding på hvilke bærekraftsaspekter de mener er viktigst og hvor de mener vi kan utgjøre størst forskjell. I tillegg til å lytte til våre interessenter, overvåker vi stadig endringer i krav fra myndigheter og kunder og gjennomfører regelmessige medarbeiderundersøkelser.

Svarene i disse undersøkelsene har resultert i vår vesentlighetsmatrise. Den viser at de viktigste temaene i vårt bærekraftsarbeid fremover vil være mangfold, likestilling, fordomsfri rekruttering og å redusere utenforskap og bidra til å få flere mennesker i jobb.

Av alle FNs bærekraftsmål mener våre ansatte at god helse er det aller viktigste. Vi mener det er en klar sammenheng mellom det å delta i arbeidslivet, ha en sikker og utviklende jobb og det å ha og en god fysisk og psykisk helse. For å sikre dette mener vi at det er åpenbart at man må overholde lover og regler som beskytter de ansattes helse. Som arbeidsgiver overvåker og tilpasser vi våre rutiner kontinuerlig og også har tredjeparter inne for å vurdere vår overholdelse av sentrale elementer i lovgivningen.

1: Mangfold,, likestilling og fordomsfri rekruttering

2: Flere folk i arbeid. Ressurser på rett plass

3: Talentutvikling/ansattreisen

4: Bærekraftskompetanse og utfordre kunder på bærekraft

5: Økt samfunnsmessig verdiskapning, lokalt og regionalt

6: Profesjonalisering av ansettelsesprosessen

7: Digitalisering

8: God fysisk og psykisk helse

9: Lokal/regional tilhørighet og tilstedeværelse

10: Datasikkerhet

11: Klima, miljø, innkjøp og leverandøroppfølging

12: Etisk drift og redelighet

13: Rapportering

14: HMS

De viktigste temaene som danner grunnlag for vårt bærekraftsarbeid fremover er mangfold, likestilling, fordomsfri rekruttering samt redusere utenforskap og bidra til å få flere mennesker i jobb.

Mangfold, likestilling og fordomsfri rekruttering

Vi ser hvert enkelt menneske

Som et ledende rekrutteringsselskap har Personalhuset et spesielt ansvar når det gjelder mangfold, likestilling og fordomsfri rekruttering. Vårt mål er å se potensialet i alle kandidater vi møter, uavhengig av kjønn, etnisitet, alder eller legning. Sammen med våre kunder jobber vi aktivt for å skape et mer dynamisk og inkluderende arbeidsliv.

Personalhuset har valgt samfunnsansvar som en egen strategisk prioritering. Vår viktigste samfunnsoppgave er å få mennesker i jobb, samt å bidra til et dynamisk og inkluderende arbeidsliv. Dette gjør vi ved å ta lederskap på mangfold, likestilling og fordomsfri rekruttering. Våre verdier, vår visjon og strategi er utarbeidet i fellesskap mellom ledelsen og de ansatte. De er godt forankret i organisasjonen og bygger opp om våre bærekraftsmål.

Personalhusets policy for likestilling og mangfold er sterkt forankret i hele virksomheten. Alle våre ansatte har et kollektivt ansvar for dette arbeidet. Vi skal fremme likestilling og inkludering i alle våre tjenester, og utøve en praksis som ikke diskriminerer individer på bakgrunn av kjønn, alder, funksjonsevne, språk, livssyn, religiøs – etnisk - eller kulturell tilhørighet eller seksuell legning. Samtidig utfordrer og veileder vi kundene våre til i større grad å se bort ifra kjønn men heller se på andre kvalifikasjoner.

I alle rekrutteringer vi gjør skal kompetanse være avgjørende faktor. Vi ansetter de beste kandidatene – uavhengig av kjønn og etnisitet. Personalhuset skal også jobbe for mest mulig fordomsfri og kjønnsnøytral rekruttering, og vårt mål er å utjevne noen av disse forskjellene gjennom vårt virke og vår strategi.

Personalhuset bidrar også til at arbeidsledige og personer med hull i sin CV får en mulighet i arbeidslivet. Gjennom oss får de en mulighet til å vise seg fram for nye arbeidsgivere og prøve ut nye arbeidsområder. Mange får sin første jobb gjennom Personalhuset, og mange får også tilbud om fast ansettelse hos kunden etter først å ha vært leid inn som vikar.

Vi ansetter mennesker med flerkulturell bakgrunn, herunder flyktninger og asylsøkere. Mange rekrutteres fra arbeidsledighet og mange får sin første jobb i Norge hos Personalhuset.

Vi utfordrer og veileder våre kunder til mer fordomsfri rekruttering. Vi har etablert samarbeid for å fremme likestilling og inkludering ved rekruttering og innleie.

Vi samarbeider med NAV om arbeidstrening for mennesker som har falt utenfor arbeidslivet. Vi samarbeider også med arrangører av arbeidsmarkedskurs for å finne passende arbeid til deres deltakere.

Vi bidrar med intervjutreningskurs for fremmedspråklige.

Kjønnsbalanse

Personalhuset jobber mot mange ulike bransjer og stillingsgrupper. Som leverandør av bemanning og rekruttering, har vi erfart at det ofte er store kjønnsforskjeller innen de ulike bransjene. Dette er illustrert i grafen under.

Personalhuset skal jobbe for mest mulig fordomsfri og kjønnsnøytral rekruttering, og vårt mål er å utjevne noen av disse forskjellene gjennom vårt virke og vår strategi. For å få til dette tilpasser vi utforming og språk i stillingsannonser slik at begge kjønn tiltrekkes, og vi oppfordrer det underrepresenterte kjønn til å søke stillinger. Når vi rekrutterer til faste stillinger skal, hvis mulig, listen over best egnede kandidater bestå av like mange kvinner som menn.

Samtidig utfordrer og veileder vi kundene våre til i større grad å se bort ifra kjønn med heller se på andre kvalifikasjoner.

Selv om det er store ulikheter i kjønnsbalansen innen bransjene, er det mindre forskjeller på gjennomsnittslønn mellom kvinner og menn. Innen enkelte sektorer har kvinner også høyere lønn enn menn. Dette er illustrert i grafen under som viser summert gjennomsnittslønn for kvinner sammenlignet med menn innenfor de enkelte bransjene.

Veien tilbake til arbeidslivet

Å være en nær og personlig arbeidsgiver er noe vi i Personalhuset brenner for. For oss er det viktig å få folk til å føle seg verdifulle og støtte de slik at de kan oppnå sitt fulle potensial. Opp gjennom årene har vi bistått tusenvis av dyktige medarbeidere med finne sin neste jobb. Samtidig har vi alltid følt et spesielt ansvar for å hjelpe de som står på utsiden av arbeidslivet. En av disse er Eileen Kjelsaas.

Enklere sagt enn gjort

- Å vende tilbake til arbeidslivet like før pensjonsalder var enklere sagt enn gjort, forteller Eileen. Etter mange travle år med familie og barneoppdragelse i fokus, så Eileen Kjelsaas seg nødt til å vende tilbake til arbeidsmarkedet i en alder av 59 år. Veien til fast ansettelse skulle vise seg å bli mye lettere med hjelp av en av Personalhusets rådgivere.

Nå som hun har gått av med pensjon har hun god tid til å se tilbake på en innholdsrik karriere fylt med utfordringer, gleder og overraskelser. Som nyutdannet innenfor språk og litteratur, begynte Eileen sitt arbeidsliv som korrekturleser i Ukebladet Hjemmet. Etter hvert gikk hun over til å bli redaksjonsmedarbeider. Parallelt med karrieren giftet hun seg og stiftet familie. Da det tredje barnet kom til verden sa det stopp.

- Etter hvert hadde jeg mer enn nok å gjøre med tre barn, to hunder, en hest, stort hus og hage, forteller hun. Eileen sa opp sin faste stilling og tok fatt på et nytt liv som hjemmeværende mens hun sjonglerte freelance-arbeid på siden.

Med alder som hindring

Med tiden vokste barna opp og familiesituasjonen endret seg. Eileen måtte på nytt se seg etter fast arbeid. Selv om hun hadde flere år med arbeidserfaring i bagasjen, var det mye som måtte på plass før hun kunne vende tilbake til arbeidslivet.

- Jeg måtte begynne helt på nytt og prøve å lage en ny plattform. Første skritt var å ta kurs i regi av NAV. Jeg gjennomførte både datakurs og kontormedarbeiderkurs.

Hun søkte på flere jobber, men merket raskt at alderen var et stort hinder. Med litt uventet hjelp fikk karrieren derimot et raskt oppsving.

- Jeg var i en veldig vanskelig livssituasjon da jeg kom i kontakt med Personalhuset. Tilfeldigvis kom jeg over en annonse på internett om at de søkte superhelter til barnehager. Jeg sendte inn en søknad og var så heldig at jeg ble kalt inn til intervju der jeg fikk møte rådgiver Ann Elin Langård.

Vendepunktet i jobbjakten

Møtet med Ann Elin skulle vise seg å være vendepunktet Eileen trengte. Selv om hun var eldre enn de fleste barnehageansatte, var rådgiveren aldri i tvil om at Eileen var en person det var verdt å satse på.

- Da jeg møtte Eileen fremstod hun som en særdeles trygg, varm og god voksenperson å sende til barnehagene våre, forteller Ann Elin. Til tross for at hun var godt voksen, var hun veldig sprek og aktiv. Alderen hennes var med andre ord absolutt ingen hindring for å jobbe i barnehage. Tvert imot så jeg det som en styrke.

Følelsen av å bli sett og satset på

Ann Elins tiltro til Eileen viste seg raskt å bære frukter. Hun fikk flere lange oppdrag og ble med tiden en etterspurt barnehagevikar.

For Eileen betydde møtet med Ann Elin og Personalhuset mye. Spesielt var det følelsen av å bli anerkjent som var viktig for henne.

- Jeg er veldig glad for at Ann Elin «så» meg og våget å satse på meg. Selv om jeg til tider har vært utenfor komfortsonen min, har jeg vokst masse på utfordringene jeg har opplevd som barnehageansatt.

Gjensynet med arbeidslivet hadde ikke vært mulig uten Personalhuset, mener Eileen.

- Takket være Personalhuset klarte jeg å finne tryggheten jeg trengte for å restarte karrieren min. De har bidratt til å gi meg nye muligheter, gode vennskap og personlig vekst. Dette vil jeg alltid være takknemlig for.

Døråpner til arbeidsmarkedet

40% av de som ansettes i bransjen kommer fra inaktivitet. En jobb via oss er for mange den første jobben etter endt skolegang eller den første jobben etter å ha stått utenfor arbeidslivet en periode. Mange blir værende hos oss og jobber over lenger tid, mens, naturlig nok går flere over i andre jobber hos andre arbeidsgivere.

I 2021 hadde vi **4350** medarbeidere i arbeid. **2414** personer ble ansatt hos oss. Av disse gikk **310** personer videre til fast arbeid, enten hos våre kunder eller andre arbeidsgivere. Vi lykkes når vi kan støtte en kandidat på vei mot sin drømmejobb.

For å hjelpe enda flere ut i arbeidslivet har vi knyttet til oss mange gode samarbeidspartnere. Vi kan blant annet nevne:

Ifront

Personalhuset har signert en intensjonsavtale med Ifront Karriere - en landsdekkende tiltaksarrangør med lokal forankring. Deres geografiske dekning kompletterer godt våre avdelinger og det er et ustrakt samarbeid for å bidra til at flere kommer tilbake til arbeidslivet.

Personalhuset sine rådgiver blir invitert inn på deres kurs for å informere deltakerne om arbeidsmarkedet lokalt og hvordan de kan posisjonere seg for aktuelle stillinger. Vi har meget god erfaring fra samarbeidet med Ifront Karrere og vi har sammen bidratt til at flere av deres deltakere har returnert til arbeidslivet til faste stillinger.

Joblearn

Personalhuset har siden 2018 hatt en intensjonsavtale med JobLearn. JobLearn leverer arbeidsmarkedstiltak for NAV, både individuelle og grupperettede tiltak. Vi har i en årrekke jobbet tett sammen for å hjelpe deres deltakere med å oppnå en best mulig jobbmatch.

Personalhuset deltar på ulike kurs hos JobLearn for å informere og gjøre deltakerne klare for jobbsøk. Det kan være aktiviteter som tips om søknadsskriving, oppbygging av CV eller generell informasjon om det lokale arbeidsmarkedet. Vi har meget god erfaring fra samarbeidet med JobLearn og vi har sammen hjupet flere av deres deltakere tilbake til arbeidslivet i faste stillinger.

Fra ledighet til fast jobb

Etter tre år utenfor arbeidslivet, ble veien tilbake for Annette Ravneberg Riiser tøffere enn hun hadde trodd – hun følte seg som et ansiktsløst navn i mengden.

Det kan være utfordrende å komme tilbake i arbeidslivet etter en periode utenfor – uansett hva årsaken har vært. Faktisk viser undersøkelser at 21 prosent av arbeidsgivere mener at hull i CV-en står i veien for søkere i arbeidsmarkedet. Annette var blant dem – helt til hun møtte Heidi fra Personalhuset.

– Det er et tøft marked, og det er tøft å være alene og skulle gjøre seg synlig blant mange kandidater, forteller Annette.

Hun hadde vært hjemmeværende i tre år, men da barna var godt etablert i barnehagen, følte hun seg klar til å returnere til arbeidslivet. Hun saumfarte ulike stillingsannonser, og begynte etter hvert å kikke på diverse byråer og hva de kunne tilby av muligheter. Det skulle vise seg å bli et krevende møte med bemanningsbransjen.

– Det som ofte kan være en utfordring med de store bemanningsbyråene, er at man sender inn CV-en sin, og så hører man ingenting. Man blir et navn i et system, og så skjer det ikke noe, sier Annette.

– Personalhuset så meg

Personalhuset har som visjon å være der for de som tar kontakt med dem. Gjennom verdier som å bry seg, inspirere og utfordre, sørger de for at ingen opplever å bli enda et navn på en CV, men heller bli møtt for den personen man faktisker. «Mennesket i fokus» er et mantra som går igjen i Personalhusets korridorer, og denne personlige oppfølgingen merket Annette nesten umiddelbart: – Jeg følte meg ivaretatt fra første sekund.

Etter å ha sondert arbeidsmarkedet lenge fant Annette, ved hjelp av Personalhusets jobbsenter, en administrativ stilling som hun mente kunne være aktuell for henne. Hun tok umiddelbart kontakt med Personalhuset; en avgjørelse hun ikke angrer på i dag. Det viste seg at stillingen ikke passet for Annette likevel, men det at hun tok kontakt skulle vise seg å bli en døråpner heller enn det motsatte. Heidi fulgte nemlig opp.

– Det å møte Heidi på telefonen en fredag ettermiddag, etter en ganske tøff periode med å ikke egentlig føle seg sett hos noen, var en veldig god motivasjonsboost for meg. Hun var umiddelbart opptatt av hvem jeg var og hva jeg hadde drevet med, forteller Annette.

Heidi mente at Annette var høyaktuell for en annenstilling, tilsvarende den hun først hadde vist interesse for. Sammen fant de ut at dette faktisk var en stilling for henne, og de gikk i gang med prosessen.

– Jeg var ikke bare et navn lenger, jeg var en person som de viste genuin interesse for og som de virkelig ønsket å få ut i arbeid, oppsummerer Annette.

Et sunt arbeidsforhold starter med gode relasjoner

Mange tenker kanskje at bemanningsbransjen først og fremst sørger for sysselsetting – altsånokfolk der det trengs arbeidskraft. Det er jo i og for seg riktig, men tegner likevel bare et lite bilde av hvordan Personalhuset jobber. at du er en del av, og det representerer Personalhuset ett hundre prosent!

– For oss handler det nemlig først og fremst om å finnerettkandidat til en stilling som passer for akkurat ham eller henne. Slike resultater kommer ikke av seg selv, og vi er derfor opptatt av å tidligst mulig bygge relasjoner mellom kandidat, rådgiver og potensiell arbeidsgiver. Slik kan vi bidra til å få flest mulig folk ut i arbeid – og bli der.

Hos Personalhuset anser vi ikke oppdraget som vellykket før både arbeidsgiver og arbeidstaker er fornøyde, og sammen løftes av at de har funnet nettopp hverandre.

For Annette viste dette seg å stemme på en prikk; hun fikk jobben Heidi anbefalte henne for, og trives i dag godt som Office Manager i Recharge. For andre i samme situasjon som hun selv var i, har Annette en klar oppfordring:

– Du må finne et bemanningsbyrå som du virkelig føler at du er en del av, og det representerer Personalhuset ett hundre prosent!

Full sysselsetting og anstendig arbeid for alle

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

- Vi tar en aktiv rolle i å sikre lik lønn for likt arbeid.

- Vi tar vårt arbeidsgiveransvar på alvor og bidrar gjennom våre rekrutteringsprosesser til at kundene våre får løst sine samfunnsoppgaver.

- Vi jobber aktivt for å motvirke korrupsjon og stiller krav til våre leverandører om det samme.

- Vi følger norske lover og internasjonalt anerkjente standarder.

Revidert arbeidsgiver

Revidert arbeidsgiver er en tredjepart revisjonsordning som vurderer vår ivaretakelse av sentrale elementer i arbeidsmiljøloven. De sentrale elementene i arbeidsmiljøloven er helt vesentlige i våre rutiner. I denne revisjonen testes både våre beskrivelser og vår praksis.

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 har få skader, og vi jobber kontinuerlig med å redusere disse hendelsene.

Vi måler skader ved å telle antall skader per 100 fulltidsansatte (TRIR). Sykefraværet vårt er lavt, men har vært noe stigende gjennom covid-19 pandemien. Dette skyldes blant annet at man aller helst skulle holde seg hjemme ved lettere symptomer enn det som har vært tidligere. Dette treffer spesielt arbeidsplasser der det ikke er mulig med hjemmekontor.

	2021	2020	2019	2018
Sykefravær	2,6%	2,2%	2,0%	1,8%
TRIR	1,52	0,96	1,30	1,58

FRAVÆR PR SEGMENT 2021	ANDEL AV TIMER	FRAVÆRS %
OPPVEKST & UTDANNING	18 %	4,4 %
KUNDESENTER	33 %	3,6 %
LAGER, LOGISTIKK, TRANSPORT	46 %	2,3 %
HORECA	57 %	1,5 %
KONTOR & ADMINISTRASJON	67 %	1,8 %
INDUSTRI & PRODUKSJON	76 %	2,8 %
TOTAL	100 %	2,6 %

Økt samfunnsmessig verdiskapning

For at vi skal nå våre ambisiøse bærekraftsmål er vi helt avhengig av gode partnerskap lokalt, regionalt og nasjonalt.

Vi jobber tett med våre kunder og bygger langsiktige relasjoner, fordi vi tror dette gjør at vi forstår deres marked bedre og gjør at vi blir de beste sparrings- og samarbeidspartnere.

Vi tror også at nærhet og gode relasjoner gjør at man tør å utfordre hverandre mer; til å tenke nytt og annerledes. Vi ønsker å være en nær samarbeidspartner fremfor kun en leverandør. Personalhuset er ingen byråkratisk organisasjon. Vi har nærhet mellom avdelinger og en relativt flat struktur. Vi mener at dette gjør oss mer tilgjengelige, smidigere og mer beslutningsdyktige. Gjennom vår tilstedeværelse og tilgjengelighet er vi nær våre kunder, kandidater, medarbeidere og ledere.

Det grønne rekrutterings-skiftet

Stadig flere norske selskaper tar bærekraft og sitt samfunnsansvar på alvor. Som rekrutteringsselskap står Personalhuset midt i dette grønne skiftet og bistår bransjene og virksomhetene som satser på bærekraftig drift.

En miljøvennlig dreining
- I de siste årene har vi sett en tydelig dreining mot en grønnere retning i det norske arbeidsmarkedet, sier Tom Monclair Larsen, direktør for Search and Selection. Han kan fortelle at Personalhuset får stadig flere rekrutteringsoppdrag relatert til det grønne skiftet og hjelper også bedrifter med denne overgangen.

- Denne satsingen krever en massiv oppbemanning av arbeidskraft i selskapene. Det er her vi bistår med vår rekrutteringskompetanse. Personalhuset har bevisst posisjonert seg mot dette skiftet, sier direktøren.

- Med økt fokus på bærekraft skapes det mange nye arbeidsplasser. Disse arbeidsplassene trenger kundene våre hjelp til å fylle. Dette passer svært godt med vår visjon – «sammen skaper vi fremtidens arbeidsliv».

Grønne arbeidsgivere er spesielt attraktive
Også bedriftene som selv ikke utvikler miljøvennlig teknologi har store bærekraftsambisjoner, mener Larsen.

- Flere av våre kunder ser at de må ha bærekraft og samfunnsansvar som en betydelig del av sin forretningsstrategi for å kunne tiltrekke de beste kandidatene.
vennlig verden.

Arbeidstakere i dag ønsker ikke bare god lønn og faglig utvikling. Aller helst vil de jobbe for selskaper som ønsker å skape en bedre og mer miljøvennlig verden. Jakten på en arbeidsgiver som er bevisst sitt samfunnsansvar fører til at svært kompetente medarbeidere går til mer bærekraftige selskaper, sier han.

- Kandidater søker i økende grad grønne arbeidsplasser. Vi ser spesielt at flere vil over fra olje- og gassnæringen og til enda mer bærekraftige retninger. Mange har oppfatning om at det er de grønne selskapene som er de mest spennende og fremtidssikre.

Mange grønne kunder
Personalhuset kan skilte med en rekke grønne rekrutteringer de siste årene. Kundene kommer fra mange ulike bransjer. - Selskaper som Zinus, Eidesvik Offshore, Scale-AQ og Inseanergy satser alle på utvikling av miljøvennlige teknologiske løsninger.

Satsningen på grønne rekrutteringer har gitt Personalhusets rådgivere stadig mer erfaring med det grønne skiftet. Dette behovet tror vi bare vil øke i tiden fremover.

- Det er et utrolig stort potensial i den grønne retningen. Det blir veldig spennende å se hvordan dette påvirker rekrutteringsbransjen og norsk arbeidsliv i årene som kommer. Vi i Personalhuset er klare for å gjøre vår del for å gjøre overgangen til det grønne skiftet lettest mulig for norske selskaper.

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_2-utslipp.

For å redusere vårt klimavtrykk har vi undersøkt hvordan vi påvirker miljøet negativt. Utifra denne analysen har vi innført konkrete tiltak for å redusere våre utslipp på kort og lang sikt. Vår ISO 14001-2015 sertifisering ligger til grunn for dette arbeidet. En sentral del av denne sertifiseringen handler om å analysere miljøaspekter i virksomheten. Gjennom egne analyser, inkludert analyse av klimaregnskap, er det enkelte temaer som står ut som spesielt vesentlige.

Våre viktigste temaer er energiforbruk i lokalene vi leier og tjenestereiser. For å redusere vårt energiforbruk har vi besluttet at våre lokalers energi- og miljøprofil skal vurderes når vi tar valget om å forlenge leiekontrakter eller bytte lokaler.

Når det gjelder tjenestereiser, så har vi i 2021 byttet ut vår siste fossile leasingbil og vår pool med avdelingsbiler er nå 100% elektrisk. Vi har også satt strengere rutiner for når flyreiser kan gjennomføres.

Vi fører forenklet klimaregnskap og bruker dette som grunnlag for å evaluere om våre iverksatte tiltak er effektive nok til å redusere vårt CO_2-utslipp fremover. Våre klimaresultater og oppdatering av tiltak gjøres årlig i Personalhusets toppledergruppe.

Som kompensasjon for vårt CO_2-utslipp, kompenserer vi for scope 1-3 ved å plante mangroveskog.
Vi har også webopplæring for våre ansatte som handler om vår miljøpolicy og mål, hvilke tiltak vi jobber med og hvordan man som medarbeider kan bidra til at Personalhusets miljøavtrykk reduseres.

Våre ansatte oppfordres til å reise kollektivt, planlegge besøk av ansatte og kunder godt og redusere energi- og papirforbruk.

I 2021 hadde 46% av våre ansatte gjennomført denne opplæringen.

klimaregnskap	2020	2021
Scope 1 - leasing	2	8
Scope 2 – energiforbruk lokaler	149	149
Scope 3 – km godtgjørelse og flyreiser	42	28
Total tCO2	194	185

Corporate Governance

Som et selskap med store bærekraftsambisjoner er det viktig for oss at leveransene våre lever opp til høye bærekraftstandarder.

Ledelsen i Personalhuset har ansvar for å utarbeide selskapets bærekraftsstrategi, innføre nødvendige kontroll-mekanismer og sikre hensiktsmessig organisering. De 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. Denne bærekraftsrapporten er gjennomgått og godkjent i øverste ledergruppe og av styret. Vi har startet arbeidet med å basere rapporteringen på prinsippene i GRI. Dette arbeidet vil fortsette i 2022.

Rapporten er gjeldende for Personalhuset Staffing Group i perioden 01.01.2021-31.12.2021, men er ikke verifisert av en tredjepart.

2014

- **(2019)** Miljøstertifisert ISO 14001:2015
- **(2020)** Interessent og vesentlighetsanalyse
- **(2020)** Visionary S-HUB Partner
- Kunnskapsløft
- Kommersialisering/Partnerskap
- Implementere bærekraftsstrategi

2025

- **(2014)** Revidert arbeidsgiver
- **(2019)** Klimanøytral
- **(2019)** Founding Partner Equality Check
- **(2019)** Lansering av Bærekrafts
- **(2020)** Bærekraftsduk
- **(2021)** Utgir vår første bærekraftsrapport
- **(2021)** Etablere bærekraftsstrategi
- **(2021)** Bærekraftsrapportering
- **(2021)** Bærekraftspolicy

Vårt hovedmål

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

- Vi skal være en viktig bidragsyter til et dynamisk, fordomsfritt og inkluderende arbeidsliv
- Vi skal skape økt bevissthet om bærekraft hos våre interessenter
- Vi skal etablere partnerskap på bærekraft

personalhuset

SAMMEN SKAPER VI ***FREMTIDENS ARBEIDSLIV***