

# **martin&servera**



## Mångfaldsplan

Martin & Servera-koncernen

2019-2020

# INLEDNING

**Inom Martin & Servera-koncernen ska alla människor ges lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet.**

Martin & Servera-koncernen bedriver ett målinriktat arbete i enlighet med Diskrimineringslagen för att skapa arbetsplatser där alla känner sig välkomna. Det innebär att vi aktivt främjar allas lika rättigheter och möjligheter genom initiativ och aktiviteter runt om i koncernen. Vi har nolltolerans kring alla former av direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

## INKLUDERING OCH MÅNGFALD

Alla relationer i Martin & Servera - mellan anställda, kunder och leverantörer - ska baseras på respekt. Varje medarbetare ska värderas som en tillgång med unika styrkor, kunskaper och utvecklingsmöjligheter.

Mångfald leder till nytänkande, utvecklar vår företagskultur och vårt sätt att arbeta. Vi är övertygade om att en inkluderande arbetsplats ger ökad arbetstillfredsställelse och att olikheter berikar.

Mångfald för även med sig affärsmässiga fördelar. När vi ser bortom skillnader och kategoriseringar, när våra medarbetare speglar våra kunder och det samhälle vi verkar i, när vi tillvaratar alla medarbetares unika egenskaper, då skapas konkurrensfördelar.

## ANALYS OCH HANDLINGSPLAN

Samtliga bolag inom Martin & Servera-koncernen ska ha en handlingsplan för mångfald. Arbetet med mångfaldsplanen ska ske löpande och revideras årligen. Planen utgår från Martin & Servera-koncernens mångfaldspolicy och är ett verktyg för att omsätta mångfaldsarbetet i praktiken och skapa förändringar som gör skillnad.

# MÅNGFALDSARBETE

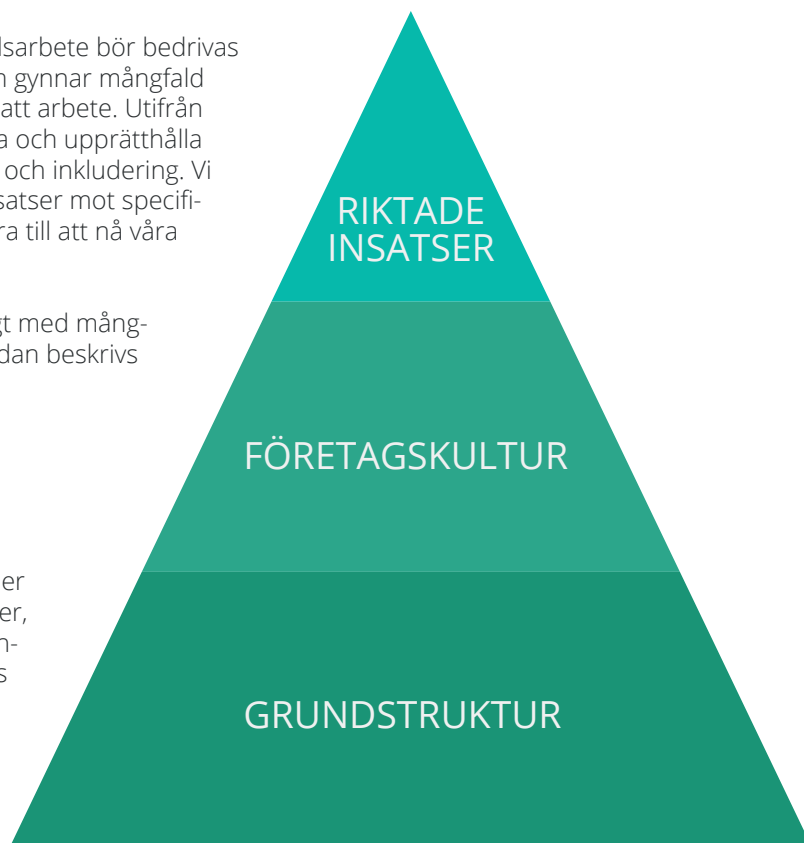
För att nå hållbara resultat ser vi att ett mångfaldsarbete bör bedrivas från grunden. Regler, policyer och processer som gynnar mångfald måste vara på plats och utgör basen för allt fortsatt arbete. Utifrån denna grund arbetar vi kontinuerligt för att skapa och upprätthålla en företagskultur som genomsyras av acceptans och inkludering. Vi gör även så kallade riktade insatser - specifika insatser mot specifika mål - med syfte att inspirera och bidra lite extra till att nå våra mångfaldsmål.

Martin & Servera-koncernen arbetar kontinuerligt med mångfaldsfrågor på var och en av dessa tre nivåer. Nedan beskrivs exempel på det arbete som bedrivs.

## GRUNDSTRUKTUR

### REKRYTERING OCH BEFORDRAN

Processer för rekrytering och befordran ska vara objektiva och icke-diskriminerande i alla led. Under 2018 sågs alla delar av rekryteringsprocessen över, mallarna för intervjufrågor omarbetades och standardiserades och ett omfattande arbete utfördes för att säkerställa validiteten i alla kompetensprofiler som används vid rekrytering. För att vidare synliggöra förbättringsområden mäts kandidatupplevelsen minst två gånger om året.



## ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Utvecklingssamtalet är en årlig dialog mellan chef och medarbetare och ett viktigt led i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det är ett strukturerat sätt att följa medarbetares utveckling och fånga upp behov i relation till exempelvis arbetsmiljö och möjligheten till kompetensutveckling.

## FÖRETAGSKULTUR

### PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ

Det är viktigt att alla medarbetare redan från start förstår Martin & Servera-koncernens värdegrund och vilket eget ansvar varje medarbetare har för att bidra till en välkomnande arbetsplats.

I januari 2019 lanserades en introduktionsutbildning i mångfald som är obligatorisk för alla nyanställda inom koncernen. "Välkommen till jobbet" behandlar företagskultur och mångfald men även relaterade frågor som diskriminering och trakasserier. Mångfaldsperspektivet ges vidare plats i varje ny intern utbildning som tas fram inom koncernen.

Martin & Servera-koncernen har utvecklat ett nära samarbete med två mångfaldsforskare från KTH och Handelshögskolan. Sedan 2014 har vi aktivt bidragit till pågående forskningsprojekt inom området. Samarbetet har gett insikter och förståelse kring vilka typer av insatser som ger bäst effekt och vilka områden vi behöver utveckla.

## RIKTADE INSATSER

Sedan flera år har Martin & Servera-koncernen ett samarbete med Öppna dörren, en organisation som hjälper nyanlända att knyta viktiga kontakter i samhället.

Vi arbetar även aktivt med Samhall, som jobbar för att öppna arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning. Olika delar av Martin & Servera-koncernen har genom åren blivit nominerade till Samhalls Visa vägen-priset.



# NULÄGESANALYS

## Sammanfattning, koncernnivå

Nulägesanalysen fokuserar på de delar av mångfald vi kan mäta objektivt, som personalsammansättning, sjukstatistik och anställningsvillkor, samt subjektiva delar som kartläggs i den återkommande medarbetarundersökningen, exempelvis arbetsförhållanden och en hälsosam arbetsmiljö. Den grundläggande arbetsmiljön mäts enligt Psykosocial Arbetsmiljö Index (PAI), som mäter frågor kopplade till fysisk och psykosocial arbetsmiljö, inklusive diskriminering och kränkande särbehandling. Nedan presenteras en sammanfattning av genomförd nulägesanalys på koncernnivå.

### PERSONALSAMMANSÄTTNING

Vi kan konstatera en positiv trend inom koncernen, både för andelen ledare med utländsk bakgrund\* och för andelen kvinnor i ledande position\*\*.

Enligt en mätning som görs två gånger årligen var andelen anställda med utländsk bakgrund i ledande position 12,5 % i december 2018. Det är en ökning på 3,5 % på sex månader. Målbilden är att andelen anställda med utländsk bakgrund i ledande position ska vara minst 20 %.

Andelen kvinnor i ledande position var i samma mätning 29,3 %, vilket är 2 % ökning på sex månader. Målet är en könsfördelning inom spannet 40-60 %.

I våra rekryteringar kan vi se att ju fler kvinnor som intervjuas, desto större är sannolikheten att det blir en kvinna som anställs. Det är därför önskvärt att ha slutkandidater från båda könen. Antalet kvinnor som får komma på intervju för chefspositioner är i dagsläget 41% och där når vi målvärdet på 40 %. Det långsiktiga målet är att ha minst 40 % kvinnor i ledande positioner och här finns en bit att hämta in.

### SUCCESSIONSPLANERINGEN

Successionsplaneringen är ett strukturerat sätt att identifiera lämpliga

personer som efterträdare för chefer eller nyckelpersoner på kort respektive lång sikt. Fördelningen av kvinnor och män för långsiktiga efterträdare till personer i företags- eller koncernledning var 36 % kvinnor och 64 % män i senaste mätningen 2018. Vårt mål är att fördelningen ska vara inom spannet 40-60 %.

Vi jobbar även aktivt med att identifiera talanger, med fokus på kvinnor. För oss är en talang en person som besitter egenskaper och förmågor med stor strategisk betydelse för organisationens framtid. Genom att fokusera lite extra på kvinnor hoppas vi kunna nå våra uppsatta mångfaldsmål.

### LÖNER OCH VILLKOR

Alla bolag ska genomföra årliga lönekartläggningar för att säkerställa att inga osakliga löneskillnader förekommer. Förmåner hanteras i förmänsportalen för att i möjligast mån säkerställa likriktade förmåner. Utöver detta analyserar koncernens ersättningsråd löner för högre befattningar, samt större förändringar som påverkar medarbetargrupper, för att säkerställa att dessa likriktas och bedöms på ett objektivt sätt.

I lönekartläggningen för 2018 identifierades en osaklig löneskillnad som resulterade i en åtgärd för Martin & Servera Logistik. I övriga bolag identifierades inga oegentligheter.

### PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ

Den grundläggande arbetsmiljön mäts i medarbetarundersökningen via Psykosocial Arbetsmiljö Index (PAI) utifrån frågor om stress, möjlighet till återkoppling och stöd vid hög arbetsbelastning, samt frågor direkt relaterade till mångfald, som diskriminering och kränkande särbehandling.

I den senaste mätningen som genomfördes 2019 har vi ett totalvärde i koncernen på 74 (där alla delar av PAI är sammanräknade). Detta är i nivå med extern benchmark, dvs i jämförelse med andra företag. Vårt mål är att

12,5 %

av ledare har  
utländsk bakgrund

Målet är minst 20  
% med utländsk  
bakgrund i ledande  
positioner

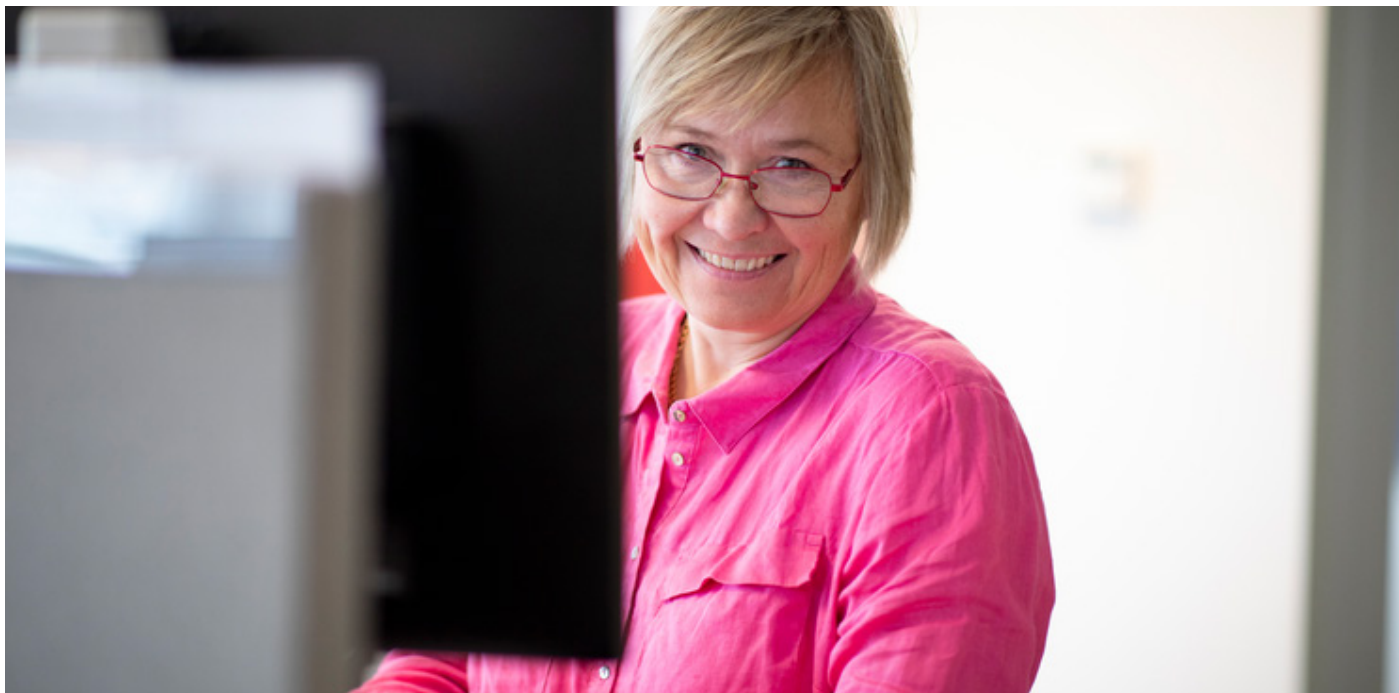
29,3 %

av ledare  
är kvinnor

Målet är en köns-  
fördelning inom  
spannet 40-60 %

\* Med utländsk bakgrund avses SCB:s definition; att vara utrikesfödd eller att ha två utrikesfödda föräldrar.

\*\* Vår definitionen av ledande position är chefer med personalansvar.



samtliga bolag ska ligga på benchmarkvärdet 74 eller högre. Här har vi en del att hämta in då endast 10 av 18 bolag ligger på eller över benchmarkvärdet, med ett spann på 65-83.

I 2019 års medarbetarundersökning fick anställda svara på frågan om vi är fria från kränkande särbehandling på jobbet. 85 % av samtliga medarbetare svarar ja på frågan, medan 6 % förhåller sig neutrala. 9 % anser att kränkande särbehandling förekommer. Vårt mål är att vara helt fria från kränkande särbehandling i alla delar av koncernen.

2019 är första året vi mäter PAI och resultatet ger oss en utgångspunkt för arbetet framåt. Då vi ser att vissa bolag inte når upp till önskade nivåer planeras en rad aktiviteter för att systematiskt förbättra arbetsmiljön på koncernnivå.

### AMBASSADÖRSKAP

En stark indikation på en hälsosam arbetsmiljö är det så kallade ambassadörskapet; att medarbetaren gärna rekommenderar arbetsgivaren för andra. Detta mäts utifrån skalan eNPS (employee net promoter score). I 2019 års medarbetarundersökning ser vi fortsatt dalande siffror och vi konstaterar att vi har en hel del arbete framför oss inom detta område.

### UTVECKLINGSSAMTAL

Utvecklingssamtalet är ett strukturerat och standardiserat sätt att följa upp en

medarbetares utveckling och välmående. Det minskar risken för felbehandling och ett lyckat utvecklingssamtal ger utdelning i form av en positiv psykosocial arbetsmiljö och ett ökat engagemang.

Målet är att alla medarbetare ska ha ett årligt utvecklingssamtal med sin närmaste chef. 72 % av 2598 personer svarade jakande på frågan om de haft ett utvecklingssamtal i den senaste undersökningen. Det är 1 % mindre än i 2017 års mätning, vilket kan bero på svarsalternativet "vill inte svara" som var nytt för i år. Ser man på statistiken för de som inte säger sig ha haft ett utvecklingssamtal ser siffrorna bättre ut, 23 % för 2019, medan 27 % svarade nej på frågan 2017.

### FÖRÄLDRASKAP

Martin & Servera-koncernen ska uppmärksamma och åtgärda faktorer i arbetslivet som kan försvåra möjligheterna att kombinera arbete med ansvar för barn och hem. Målet är att ha processer och strukturer för den löpande dialogen med medarbetare, där hänsyn tas till föräldraskap.

Upplevelsen av att kombinera arbete med föräldraskap är överlag positiv inom hela koncernen och 73 % av anställda säger sig vara nöjda med möjligheterna som finns. Medarbetarenkäten har identifierat vissa svårigheter för medarbetare som saknar möjlighet till ett flexibelt arbetsschema och under 2020 kommer möjligheterna att underlätta för denna målgrupp undersökas.

85 %

av medarbetare  
upplever sig fria  
från diskriminering

73 %

av medarbetare  
är nöjda med  
kombinationen  
arbete och  
föräldraskap

# MÅL

## 2019-2020

### En sammanfattning av Martin & Servera-koncernens målbild för år 2020.

- Diskriminering baserad på identitet, livsstil eller härkomst förekommer inte i koncernen
- Samtliga arbetsplatser har en tillåtande kultur och ett öppet arbetsklimat
- Könsfördelningen är inom spannet 40-60 %, per funktion
- Könsfördelningen är inom spannet 40-60 %, i ledande positioner
- Andelen anställda med utländsk bakgrund i ledande position är minst 20 %
- Alla dotterbolag har ett fungerande SAM-arbete (systematiskt arbetsmiljöarbete) i enlighet med arbetsmiljölagen

# HANDLINGSPLAN

## 2019-2020

I årets medarbetarundersökning syns tydligt att grupper som aktivt arbetat med sina handlingsplaner märkbart förbättrat resultaten från föregående mätning. Att öka antalet fullföljda handlingsplaner blir därför av största vikt det kommande året och kommer att följas upp kontinuerligt av HR-chefen i respektive bolag. För att nå mångfaldsmålen kommer även olika aktiviteter och processer genomföras under de kommande två åren.

### GRUNDSTRUKTUR

#### REKRYTERING

Ett viktigt steg i det fortsatta arbetet är att vidareutveckla vår kompetensbaserade, koncerngemensamma rekryteringsprocess och säkerställa att både denna och den uppdaterade processen för successionsplanering efterföljs i alla delar av koncernen. Alla rekryteringar ska vidare kopplas till våra mångfaldsmål. Exempelvis

genom att undersöka och kartlägga om det blir en barriär att ha svenska som språkkrav i olika roller. Under 2019 utvecklar vi även samarbeten med externa aktörer för att hitta mer effektiva sätt att nå utrikesfödda. Ett ytterligare sätt att koppla rekrytering till våra mångfaldsmål är direktivet att minst 40 % av kandidaterna som intervjuas för chefspositioner ska vara kvinnor.

#### KOMPETENSUTVECKLING

Utbildning och kompetensutveckling ska användas som ett verktyg för att åstadkomma en jämnare könsfördelning och öka andelen medarbetare med utländsk bakgrund i ledande befattning. Den årliga successionsplaneringen ska spegla en jämn könsfördelning och aktivt bidra till koncernens övergripande mångfaldsmål. Under 2019 kommer processen för successionsplanering ses över på koncernnivå, för att respektive bolag lättare ska kunna göra sina succes-

sionsplaneringar utifrån ett mångfaldsperspektiv.

Martin & Serveras moderbolag Axel Johnson driver ett ledarutvecklingsprogram, som Martin & Servera-koncernen varje år tar ut talanger till. För att säkerställa att processen sker på ett objektivt, icke-diskriminerande sätt kommer även denna process ses över under 2019.

### FÖRETAGSKULTUR

#### ARBETSMILJÖ

Då vi ser att vissa bolag inte når upp till önskade nivåer för PAI planerar vi en rad aktiviteter för att systematiskt förbättra arbetsmiljön på koncernnivå.

Samtliga chefer kommer att utbildas i arbetsmiljö genom en nyligen framtagen e-learning som fokuserar på systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), med den psykosociala arbetsmiljön som en av delarna. År 2019 ska alla



chefer ha genomgått den framtagna arbetsmiljöutbildningen och ha signerat en arbetsmiljödelegering. Information om rutiner för rapportering av felaktigheter kommer även att spridas via arbetsmiljöutbildningen.

Fokus kommer även att läggas på att förbättra SAM-arbetet genom att införa mötesstrukturer. Strukturera de uppföljningar införs även för att säkerställa att tillbud efterföljs i den arbetsmiljökommitté som möts minst 4 gånger per år. Fokus kommer även läggas på att säkra en hög och jämn kvalitet på SAM-arbetet för alla arbetsplatser i koncernen.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet kommer att följas upp via pulsmätningar i alla bolag med start i en pilot under hösten 2019.

## RIKTADE INSATSER

Målet är att göra minst två aktiva insatser på koncernnivå, varje år, som bidrar till ökad mångfald och en välkommande företagskultur.

### Examensarbete

Vår intention är att ta in ett examensarbete eller forskningsarbete kopplat till mångfald under 2020.

### Öppna dörren

Vi fortsätter vårt samarbete med Öppna dörren och anordnar event under 2019-2020.

### Trivselgruppen

Under 2019 hoppas vi utveckla och eventuellt utvidga konceptet för Be Our Guest - trivselgruppen som löpande anordnar aktiviteter för att låta kollegor lära känna varandra bättre.

### SAMHALL

Martin & Servera fortsätter samarbetet med Samhall och arbetar för hitta fler sätt att öppna arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning.

### Språkpraktik

Martin & Servera Logistik har påbörjat samarbete med SFI där praktikanter

åker med i lastbilar för att på ett naturligt sätt träna svenska och samtidigt få kontakt med arbetslivet.

