

UTGREIING LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSLOVA 2023 LERUM-KONSERN



Om Lerumkonsernet

Konsernet N.H. Lerum AS (Lerum) består av morselskapet N.H. Lerum AS og dotterselskapa Lerum AS og Lerum Eigedom AS.

Lerum AS er driftsselskapet og utfører all administrasjon av morselskap og eigedomsselskap. Alle som arbeider i konsernet, er tilsette i Lerum AS.

Lerum har totalt 136 tilsette (126,5 årsverk), fordelt på to lokasjonar:

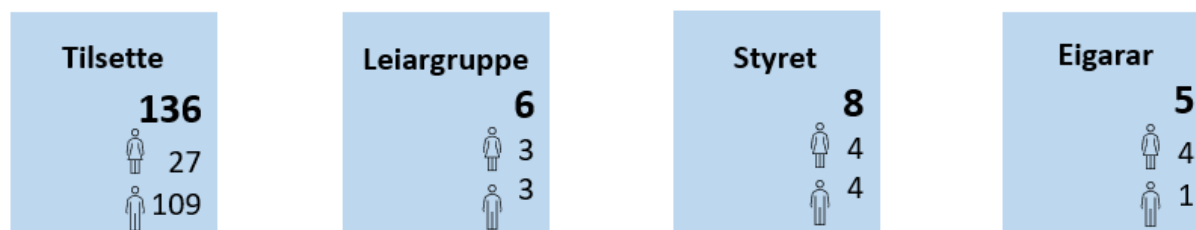
- Hovudkontor og produksjon i Kaupanger i Sogndal kommune (116 stk.)
- Sal- og marknadskontor i Asker (20 stk. inkl. salskonsulentar fordelt rundt i landet)

Konsernet er familieeigd i 4. generasjon og har eit styre som består av 8 medlemmar og ei leiargruppa som består av 6 medlemmar.

I 2023 vart det produsert 51,8 millionar liter/kg med saft, syltetøy og jus på fabrikkjen på Kaupanger i Sogndal.

Del 1: Den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling

I 2023 hadde vi denne fordelinga mellom tal kvinner og menn:



	2023	2022
Andel kvinner	20%	22%
Andel menn	80%	78%
Andel kvinner i leiargruppe	50%	50%
Andel menn i leiargruppe	50%	50%
Andel kvinner i styret	50%	44%
Andel menn i styret	50%	56%
Andel av kvinnelege tilsette som er deltidstilsett	19%	20%
Andel av mannlege tilsette som er deltidstilsett	4%	2%
Andel av kvinnelege tilsette som er midlertidig tilsett	4%	3%
Andel av mannlege tilsette som er midlertidig tilsett	4%	4%
Gjennomsnitt antal veker foreldrepermisjon kvinner	34	34
Gjennomsnitt antal veker foreldrepermisjon menn	15	15

Kartlegging av stillingsnivå og lønn

Alle tilsette i produksjonen følg Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund sin overenskomst «Mat- og drikkevareindustrien». Denne regulerer timesatsar og tillegg, uavhengig av kjønn, og ein er då sikra likelønn. I oppstillinga under inneheld operative stillingar tilsette i salskorpset i tillegg til tilsette i produksjonen.

Det er utfordrande å definere stillingskategoriar for resten av dei tilsette sidan kravet er at det skal vere minimum 5 tilsette av kvart kjønn i kvar kategori. Vi har derfor gjort kartlegginga ved å ta alle administrative årsverk i ei gruppe og alle operative årsverk i ei, i tillegg til å kartlegge leiargruppa. Det vil vere usikkerheit i kartlegginga av administrative årsverk sidan vi ikkje kan dele den vidare opp etter type stillingar for å innfri kravet om minst 5 tilsette av kvart kjønn i kvar kategori. Det viktigaste er likevel å sjå endringa frå sist kartlegging.

	2023 Lønn kvinner/ Lønn menn %	2021 Lønn kvinner/ Lønn menn %
Totalt	111%	114%
Leiargruppa	91%	91%
Administrative stillingar	92%	91%
Operative stillingar	98%	95%

Kartlegging av uønskt deltid

Ei kartlegging av uønskt deltid, syner eit resultatet at av 8 som jobbar deltid er det 37,5% menn og 62,5% kvinner, av desse er 87,5% nøgde med å jobbe deltid. 12,5% ønskjer å auke stillingsprosent til fulltidsstilling.

Del 2 – Korleis Lerum arbeider

I Lerum jobbar vi for eit inkluderande arbeidsmiljø, der alle tilsette har like moglegheiter og rettigheter for utvikling, trivsel og arbeidsvilkår. Vi har som mål å rekruttere fleire kvinner, spesielt inn i produksjonsyrka. Vi har elles god kjønnsbalanse i leiargruppe, styre og administrasjon. Vi har etiske retningslinjer som skal hindre diskriminering, samt eit varslingsystem der ein kan vere anonym. Lerum jobbar systematisk for tilrettelegging slik at både menn og kvinner får ta ut foreldrepermisjon slik det er best for familien og for jobben.

Lerum skal vere ein trygg arbeidsplass, både for det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet. Vi har som mål å ikkje ha personskadar på arbeidsplassen og jobbar systematisk med førebyggjande arbeid, avvik- og forbettringsregistrering og arbeidsmiljø. Vi gjennomfører årlege kartleggingar på arbeidsmiljø og kompetanse, og scorar høgt på trivsel og utvikling. Vi er ein frisk organisasjon med stabilt lågt sjukefråvær. Det er eit godt samarbeid med tillitsvalde og verneombod, og AMU sikrar god sakshandsaming og involvering.

Status og utfordringar på område kan i løpet av året takast opp og diskuterast i følgjande faste møtepunkt.

- Styremøter
- Informasjonsmøter for alle 4 g/år
- Avdelingsmøter
- Driftsmøter
- Leiarmøter
- Leiingas gjennomgang 2 g/år

Dei tillitsvalde har regelmessige møter med leiinga. Slik kan vi ha god dialog og ligge i forkant på utfordringar som kan komme og tiltak som kan settast inn.

Lerum er IA-bedrift og arbeider kontinuerleg med å halde fråværet nede. I 2023 er det totale fråværet 4 % fordelt mellom 1,9 % korttidsfråvær og 2,1 % langtidsfråvær.

Gjennomsnittleg alder på tilsette i Lerum var i 2023 43,4 år.

Dei fleste av Lerum sine tilsette er frå Norge, men vi har også tilsette frå Tyskland, Polen, Romania, Portugal, Syria, England, Marokko, Colombia, Litauen, Somalia og Eritrea.

Det er lagt opp til at personar med nedsett funksjonsevne kan arbeide i administrasjonen og deler av produksjonen der dette er hensiktsmessig. Per dags dato har vi ingen tilsette med nedsett funksjonsevne.

Lerum har ei eiga personalhandbok som er tilgjengeleg for alle tilsette. Der ligg m.a. alle våre overordna retningslinjer.

Fokus på kontinuerleg forbetring og tiltak

Vi arbeider kontinuerleg for å bli betre på alle område. Vi har ei prosedyre for avvikshandsaming som vi føl dersom avvik oppstår. Både korrigerande og førebyggjande tiltak er viktig å ha gode planar for. Avvik vert følgt opp i ulike interne møter og oppsummert i Leiingas gjennomgang som vert gjennomført 2 gonger per år. Alle avvik skal behandlast og tiltak skal settast inn.

I 2023 har vi gjennomført medarbeidarundersøkingar i administrasjon og i produksjon.

Desse viser generelt gode tilbakemeldingar på arbeidsmiljøet i Lerum. Fokus framover vert kompetansekartelegging og -planlegging. I tillegg er det alltid forbedringspotensiale på informasjon og kommunikasjon i og mellom avdelingar.

I 2023 starta vi eit prosjekt saman med Helse Førde og NAV Arbeidslivssenter som vi kalla HelseArbeid. Prosjektet vart oppretta for å førebyggje muskel- og skjelettplager, samt lettare psykiske helseplager. Bedriftstiltaket som Lerum er ein del av, består av helsefremjande og førebyggjande kunnskapsformidling og arbeidsmiljøarbeid.

Målet er å auke inkludering, meistring og arbeidsdeltaking. Visjonen for prosjektet er:
«Trygge og gode relasjonar skaper eit ope og raust arbeidsmiljø»

Prosjektet har hatt ei prosjektgruppe beståande av tilsette og leiing på tvers av bedrifta, og det er utarbeida ein tiltaksplan.

Sogndal 21.2.24

Styret i N.H Lerum AS og Lerum AS

Sverre S. Tysland
Styreleiar

Kristine Aasheim
Styremedlem

Stein Klakegg
Styremedlem

Kurt Lerum
Styremedlem

Grethe Lerum
Styremedlem

Gro Lerum Bondevik
Styremedlem

Tilsettvagte i Lerum AS:
Oddbjørg Fjelltun
Styremedlem

Stian Orrestad
Styremedlem


Trine Lerum Hjellhaug
Administrerende direktør

Lerum AS_Utgreiing likest...3_vedteken i styret 21

Name
Aasheim, Kristine

Date
2024-03-02

Identification

 **Aasheim, Kristine**
PA MOBIL

Name
Lerum, Grethe Kristin

Date
2024-03-04

Identification

 **Lerum, Grethe Kristin**

Name
Tysland, Sverre Sellæg

Date
2024-03-03

Identification

 **Tysland, Sverre Sellæg**

Name
Hjellhaug, Trine Lerum

Date
2024-03-02

Identification

 **Hjellhaug, Trine Lerum**

Name
Fjelltun, Oddbjørg

Date
2024-03-07

Identification

 **Fjelltun, Oddbjørg**

Name
Orrestad, Stian

Date
2024-03-03

Identification

 **Orrestad, Stian**
PA MOBIL

Name
Klakegg, Stein Norvald

Date
2024-03-02

Identification

 **Klakegg, Stein Norvald**

Name
Lerum, Kurt

Date
2024-03-02

Identification

 **Lerum, Kurt**

Name
Bondevik, Gro

Date
2024-03-03

Identification

 **Bondevik, Gro**
PA MOBIL



This document contains electronic signatures using EU-compliant PAdES - PDF Advanced Electronic Signatures (Regulation (EU) No 910/2014 (eIDAS))