



# HR årsrapport

## 2015

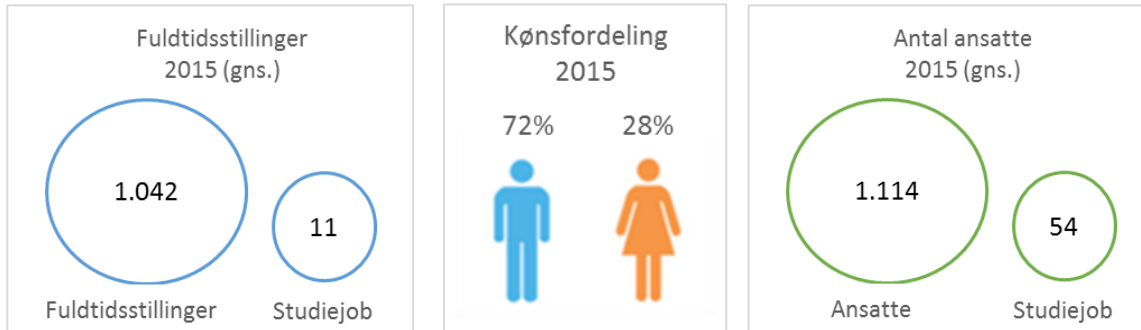
## Indhold

1. HR i Sanistål .....	3
2. Sanistål-skolen.....	7
3. Arbejdsmiljø og medarbejdertrivsel.....	9

## 1. HR i Sanistål

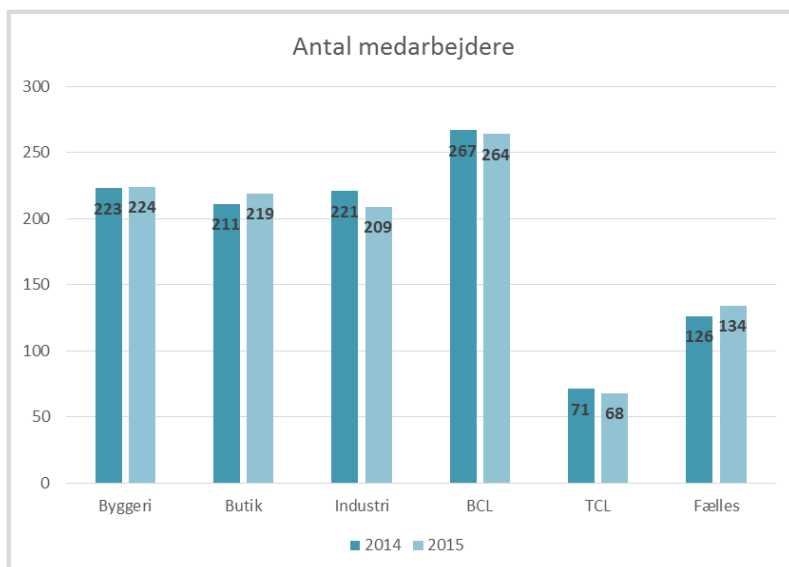
I Sanistål ønsker vi at være en sikker, sund og motiverende arbejdsplads, hvor det overordnede HR fokus er på: Arbejdsmiljø, medarbejdertrivsel, medarbejderudvikling og mangfoldighed.

Med i gennemsnit 1.042 fuldtidsstillinger i 2015 fastholdes niveauet for fuldtidsstillinger fra 2014:

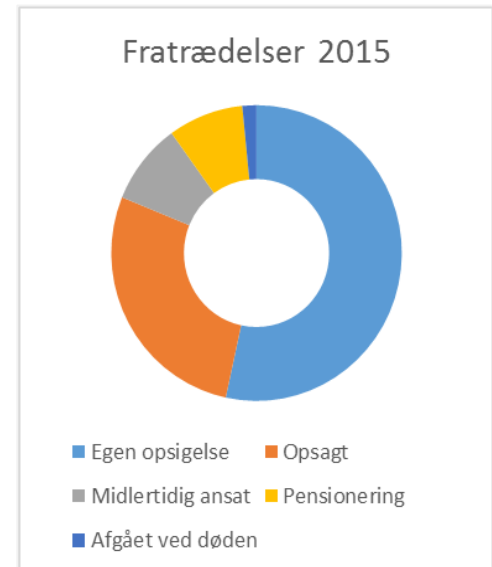


Organisationen i Sanistål var i 2015 opdelt i de to forretningsområder Industri og Byggeri herunder Butik. Hertil kommer de to store lagre i henholdsvis Taulov og Billund samt fællesfunktionerne så som Økonomi, Marketing, IT mm.

### Medarbejder i Sanistål opgjort på områder, ultimo 2015

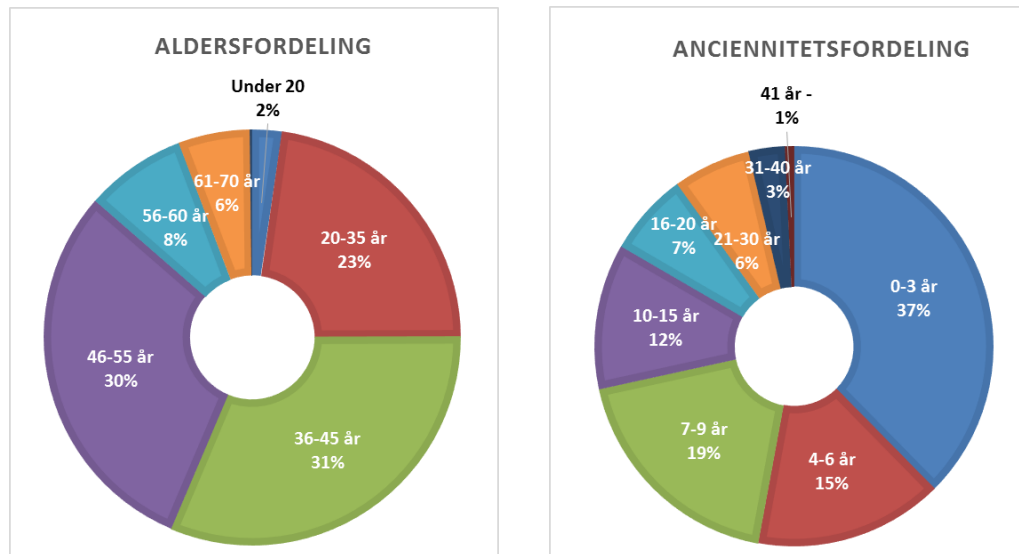


### Fratrædelser opgjort pr. fratrædelsesårsag

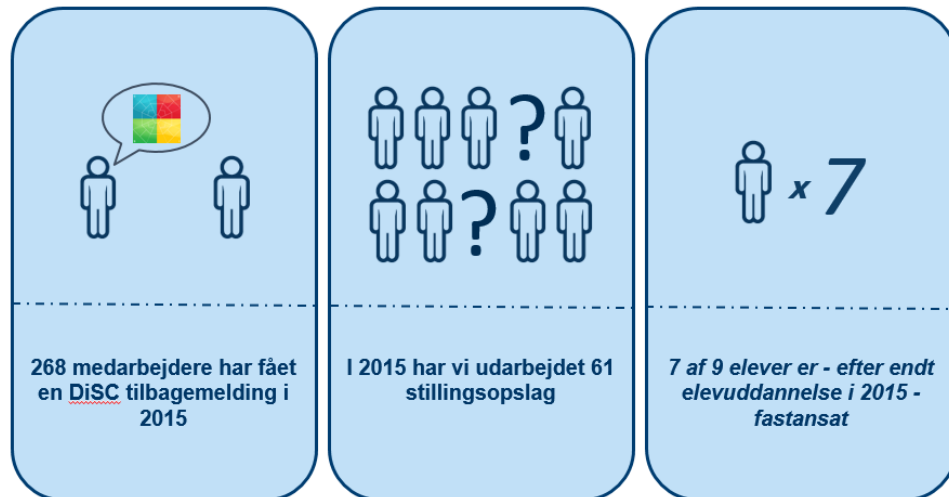


- 2015 startede med et frasalg af bilindretning i februar, hvor HR understøttede overdragelse af alle medarbejder til Modul System. I august bød vi velkommen til vores nye kollegaer fra det tidligere Lystrup Grossisten i Maribo. Endvidere opbyggede Sanistål i 2015 Primus organisationen.
- Vi har i 2015 registreret 191 fratrædelser og 190 ansættelser og havde altså en nettoafgang af medarbejder på 1.

**Aldersfordeling og anciennitet i Sanistål, ultimo 2015**

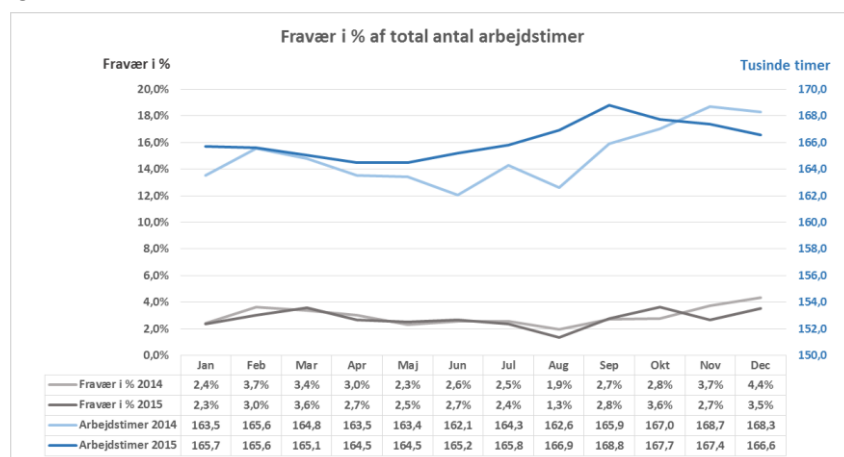


- I 2015 oplevede vi at det blev en større udfordring at tiltrække kvalificerede kandidater på alle organisatoriske niveauer – hvilket medførte længere rekrutteringsprocesser. Vi har derfor arbejdet med gøre teksten i stillingsannoncerne endnu mere målrettet og har bl.a. taget udgangspunkt i DiSC og den ønskede personprofil. I løbet af året er der af HR afdelingen udarbejdet 61 stillingsopslag hvor vi har bistået med store dele af rekrutteringsprocessen. Endvidere er der foretaget ni rekrutteringen gennem eksterne rekrutteringspartnere. Rekruttering via en ekstern rekrutteringspartner har i gennemsnit en omkostning på 60.000 kr.
- I 2015 har vi testet og implementeret et rekrutteringssystem. Det nye system muliggør at søge via en webportal, der fjerner de manuelle arbejdsgange og gør det lettere for ledere der rekrutterer, at følge processen og vurdere ansøgerne i løbet af rekrutteringsprocessen.
- Kompetencerne blandt medarbejderne udvikles i tråd med Saniståls strategi og behov i kombination med medarbejdernes ønsker, hvilket i 2015 blandt andet har givet mulighed for 52 interne stillings-skift. Vi er stolte over at kunne fastholde og videreudvikle medarbejderne indenfor nye områder.
- Arbejdet med udvikling af organisationen kan også aflæses i efterspørgslen på personprofilanalyser. Der er i 2015 givet 268 personlige tilbagemeldinger på DiSC analyser og udarbejdet syv teamanalyser. Analyserne efterspørges på forskellige baggrunde; men giver overordnet: et fælles sprog om personlig adfærd, en forståelse for andre personers adfærd, en øget selvindsigt, forbedre kommunikation samt bedre samarbejde på tværs. Derudover anvendes DISC ifm rekrutteringer, så vi opnår det bedste match.
- Vi har i 2015 udlært 9 elever. 7 af disse elever er efterfølgende blevet ansat i Sanistål. Derudover afslutter 9 elever planmæssigt deres uddannelse i 2016. Arbejdet med elever er vigtigt for at sikre, at vi har et fundament for den fremtidige arbejdsstyrke i branchen; men vi oplever at der er størst interesse for opslåede kontor og økonomi stillinger. Vi har fortsat et ønske om at løfte kvaliteten i vores elevuddannelse, og er ved se på relevante ændringer til skoleforløbet for vores elever.



- I september blev den årlige medarbejdertilfredshedsanalyse gennemført. Analysen viste igen i år nogle meget flotte resultater og er sammen med de mange arbejdsjubilæer vi fejrer et tegn på den gode kultur og den høje medarbejderloyalitet vi har i Sanistål. Vi følger systematisk op på resultaterne af medarbejderanalysen og understøtter organisationen, de steder hvor analysen indikerer, at der er behov for forbedringer.
- Fraværstatistikken viser et samlet fravær på 2,8% i 2015 mod 3,0% i 2014. Dermed indfrier vi vores ønske til et fremmøde på 97%. Retningslinjerne for registrering af fravær for medarbejder uden for lagrene blev i 2015 præciseret og kommunikeret til organisationen. Der følges systematisk op på længerevarende sygefravær, sådan at vi sikrer, at der tages hånd om medarbejdere og at der bliver ansøgt om refusioner. Der er alene i 2015 søgt om refusion ved sygdom for over 6,5 mio. kr.

### Fravær, 2015

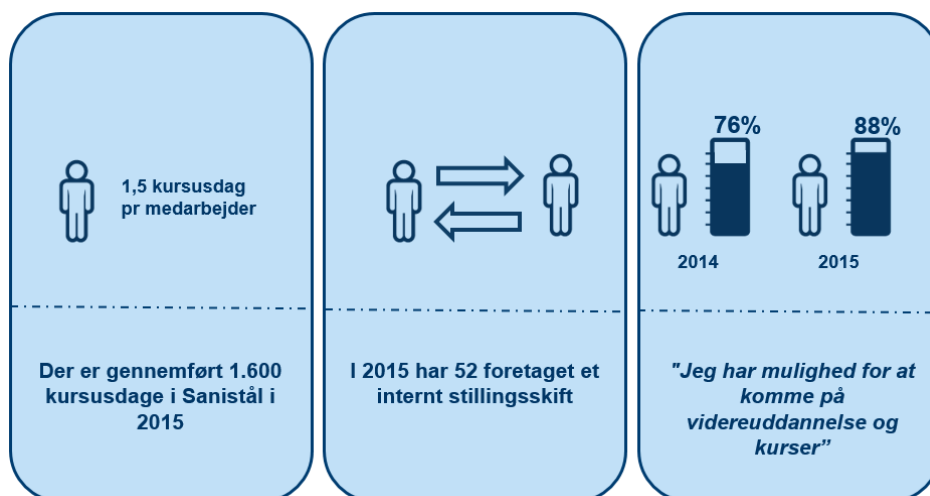


**2015 bød også på:**

- Nyt HR site. Siden vil løbende blive udbygget med relevant indhold og nye værktøjer. Samtidig blev personalegoderne opdateret og gjort synlige på intranettet. Foruden personalegoder er der ligeledes forskellige personaletilbud fra eksterne samarbejdspartnere på sitet.
- CSR opgaven overgik til HR. CSR går langt hen af vejen hånd i hånd med HR afdelingens øvrige indsatsområder. Derfor vil HR fremover koordinere CSR indsatserne på tværs af organisationen.
- Afholdelse af pensionskampagne i samarbejde PFA, hvor vi via forskelligt informationsmateriale og kantineevents ønskede at øge bevidsthed omkring pensionsopsparing, afkast og valgmuligheder. Et udtræk fra PFA viser at over 300 medarbejdere aktivt har været inde at forholde sig til deres pensionsopsparing, ligesom der er øget efterspørgsel på rådgivningssamtaler med PFA.
- Optimering af arbejdsgangen ifm. afslutning af ansættelsesforhold, herunder opsigelse af abonnenter mv. HR kan nu via portalen i IT Service Desk registrere de nødvendige informationer direkte i systemet, hvorved reaktionstid og arbejdsgang afkortes.
- HR har i samarbejde med IT udarbejdet en IT politik med retningslinjer for anvendelse af IT systemet, hvori information om kontrolforanstaltninger og sanktioner ved misbrug, er indarbejdet.
- Ophævelse af 70-års-reglen pr. 1. januar 2016. Lovændringen sker som et led i bestræbelserne på at fastholde ældre medarbejdere på arbejdsmarkedet. Det betyder, at vi ikke længere kan ophæve ansættelsesforholdet, når medarbejderen fylder 70 år, dog med undtagelse af betroet medarbejdere samt ledere, der er omfattet af Lederaftalen. Alle medarbejdere i Sanistål har modtaget et tillæg til deres ansættelseskontrakt med ændringen.

## 2. Sanistål-skolen

- I Sanistål har vi fokus på at øge medarbejdernes kompetencer i alle funktionsområder. I 2015 har vi registreret 1,5 uddannelsesdage i gennemsnit pr medarbejder, hvilket svarer til over 1.600 gennemførte uddannelsesdage i Sanistål regi og medarbejderanalysen viste i 2015 en større tilfredshed på udsagnet om "mulighed for videreuddannelse".
- Vi har i 2015 søgt om og modtaget SVU (Statens Voksenuddannelsesstøtte) for over 1,9 mio. kr. mod 1,5 mio. kr. i 2014.
- Der var i 2015 en stor efterspørgsel på individuelle uddannelsesstilbud samtidig med at der blev gennemført mange uddannelsesstilbud gennem såvel Sanistål-skolen som kompetencefonden.
- 2015 bød på et bredt udbud af kurser og uddannelse faciliteret/afholdt gennem Sanistål-skolen:
  - Industri: Udfordresalg for eksterne sælgere (merkonomuddannelse) med fokus på økonomisk argumentation; forhandlingsteknik; præsentationsteknik samt personlig gennemslagskraft.
  - Butik: Akademiuddannelse for butikscheferne under overskriften: "salgsledelse og salgsadfærd". Uddannelsesforløbet er første initiativ efter kompetenceafklaringen gennemført i foråret. I 2016 afholdes endvidere produktkurser inden for flere specifikke produktområder samt salgsuddannelse for butikssælgere.
  - Butikschefuddannelse (uddannelse for potentielle butikschefer). Sidste merkonomfag "Det personlige lederskab i detailhandlen".
  - I forlængelse af ledelsesuddannelsen i Byggeri i 2014 har butikscheferne været på uddannelse i changesetter og 6 styles.
  - Byggeri: SPS (for eksterne sælgere). På andet (ud af fire) merkonomfag blev sælgere trænet i Strategisk salg med fokus på DISC i salget, salgsteknikker og udfordresalg.
- Vi fortsætter arbejdet med at afdække medarbejdernes og Saniståls-udviklingsbehov gennem medarbejderudviklingssamtalerne. Uddannelsesinitiativerne vil også i 2016 være forretningsunderstøttende og målrettet alle funktionsområder i Sanistål.



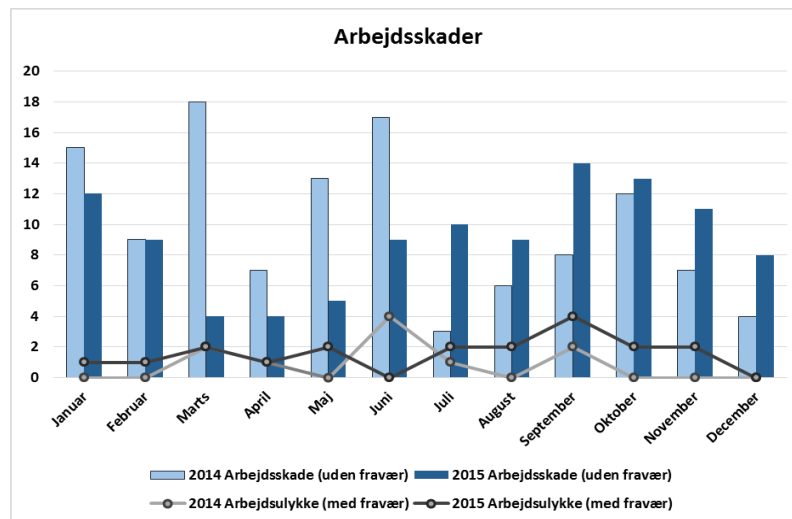
**2015 bød også på:**

- Facilitering af fagkurser målrettet Saniståls kunder.
- Interne kurser i konkurrencelovgivning, hvor de mest centrale emner inden for konkurrencelovgivning samt sanktionerne ved overtrædelse heraf blev gennemgået. Målgruppen var nye medarbejdere i eksterne salgsfunktioner og medarbejdere i funktioner, hvor emnet i øvrigt er relevant. Compliance manualen samt flyer vedr. do's and dont's blev samtidig opdateret.
- Afdelingsspecifikke kurser i brugen af diverse officeprogrammer – herunder Excel og Outlook.

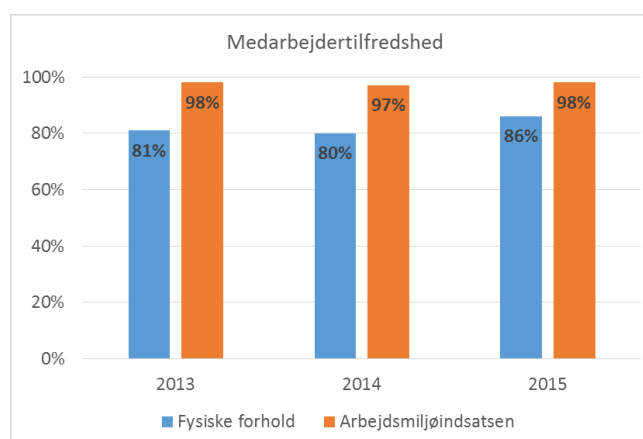


### 3. Arbejdsmiljø og medarbejdertrivsel

- Saniståls arbejdsmiljøstrategi udspringer af Saniståls overordnede strategi. Det helt centrale punkt er en systematisk tilgang til forebyggelse af skader. Fokusområderne er bl.a. ergonomi, intern færdsel, korrekt håndtering af maskiner og skæreskader. Endvidere er der på kontorerne fokus på indeklima og psykisk arbejdsmiljø.

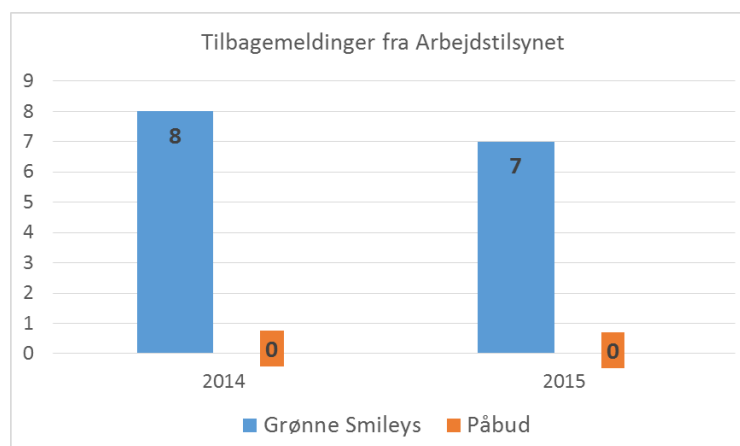


- I 2015 oplevede vi desværre en stigning i det samlede antal arbejdsulykker med fravær fra 10 ulykker i 2014 til 19 ulykker med fravær i 2015 (Taulov 2, Billund 10, Butik 5, Kontor 2). Gennemgang af ulykkesårsagerne viste, at overbelastning af legemet eller del heraf, og fald/stød imod en genstand er de hyppigste ulykkesårsager. Mange af ulykkerne skyldes uopmærksomhed og adfærd/holdning.
- I 2015 har vi fortsat haft fokus på registrering af nærvæd ulykker, og har igangsat et pilotprojekt med registrering af risikofaktorer i butikkerne for at imødekomme en endnu tidligere indsats mod arbejdsulykker. Det har resulteret i 174 registrerede nærvæd ulykker og 67 risikofaktorer, hvor alle er behandlet med forebyggende tiltag.



- I 2015 blev Saniståls fokus på arbejdsmiljø og indsats kvitteret med flotte resultater i vores Medarbejdertilfredshedsanalyse: En score på 86 i, "de fysiske forhold bidrager til et godt arbejdsmiljø" og en score på hele 98 i, "at Sanistål gør meget for at forebygge arbejdsulykker og dermed øge sikkerheden på arbejdspladsen".


- I 2015 havde vi desværre også medarbejdere, der blev ramt af stress. Vi ser intet mønster i årsagen til stress eller de funktioner/afdelinger, der rammes af stress. Medarbejderne bliver tilbudt psykologhjælp via PFA helbredssikring og vi er i løbende dialog med medarbejderne og den pågældende leder – målet er at få medarbejderne godt tilbage og forebygge tilfælde af stress.
- Vi arbejder også i CSR regi med den rummelige arbejdsplads. Gennem vores målrettede initiativ i Billund om at beskæftige medarbejdere med nedsat arbejdsevne og vores indsats for at forebygge sygemeldinger, når en medarbejder ikke har mulighed for at bestride sit normale job, har vi øget andelen af medarbejdere med nedsat arbejdsevne til 3,4% af den samlede medarbejderstab. Det betyder, at vi indfrier den fremsatte målsætning på minimum 3,0%.
- Indsatserne på arbejdsmiljø afspejles også i vores tilbagemeldinger fra Arbejdstilsynet. Vi har i 2015 haft 7 besøg af Arbejdstilsynet i butikkerne og indfriet målsætningen om 100% grønne smileys ved tilsynsbesøg. Derudover har vi haft periodisk recertificering af vores to centrallagre i Taulov og Billund og deres kronesmileys. Begge med yderst positive tilbagemeldinger og rosværdige tiltag i rapporter fra certificeringsorganerne. En kronesmiley viser at virksomheden har gjort en ekstraordinær indsats for at sikre en høj arbejdsmiljøstandard.



- På arbejdsmiljøside har vi et solidt grundlag for arbejdet på vores centrallagre, og har i 2015 fået indarbejdet gode rutiner i vores butiksnæ. Indsatserne i 2016 målrettes det fortsatte arbejde i butikkerne og nye initiativer ud mod vores kørende sælgere med fokus på forebyggelse af arbejdsskader og ulykker i trafikken. Vi tror på at det fortsatte arbejde med holdninger og adfærd indenfor sikkerhedskultur kan hjælpe til at indfri vores strategiske mål indenfor arbejdsmiljø. Saniståls arbejdsmiljøsmål kan findes på intranettet.

#### 2015 bød også på:

- Oprettelse af en arbejdsmiljømailadresse, hvor medarbejdere nemt kan indrapportere risikofaktorer og nærved ulykker.
- Løbende forbedring af det fysiske arbejdsmiljø og indeklima. Der er gennemført forbedringer på 13 lokationer i 2015.

- "Nudging" projekt for kontor- og butiksansatte, hvor vi forsøger at påvirke medarbejdernes adfærd på en positiv måde – ikke ved at stille regler op om, hvad de skal og ikke skal gøre, men i stedet give et puf i den rigtige retning. I første kampagne har vi fokus på kroppen og skiftende arbejdsstillinger samt udstrækning.
- Implementering af "Grøn Smiley" klistermærke. Afdelinger, der har opnået en grøn smiley, får et "Grøn Smiley" klistermærke til indgangspartiet, så vi får synliggjort de flotte resultater over for vores kunder. 
- Indførsel af sikkerhedsknive til butikkerne – Det er ikke længere tilladt at bruge hobbyknive eller lignende former for knive i butikker for at forebygge snitskader.
- Etablering af 28 hjertestartere med tilhørende kursus i brug af dem.
- Indkøb af førstehjælpskasser, der nu er at finde i alle firmabiler.