





Varehandelen som inkluderingsarena

Ragnhild Steen Jensen og Kristine Nergaard

Våre tema

- Hvordan fanger bransjen opp og sysselsetter de som ikke har (og heller ikke ønsker) så mye utdanning?
- Hvordan tar bransjen imot de som rekrutteres fra NAV på arbeidsrettede tiltak/praksisplass?
- Hvordan klarer man gjennom internopplæring å utdanne mellomledere og ledere fra en gruppe arbeidstakere med lite formell utdanning?

Data og metode

- Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) for å beskrive bransjen
- Kvalitative intervjuer i fire kjeder
 - kjedene sentralt
 - butikksjefer
 - Et arbeidsgiverperspektiv
 - Et selektert utvalg

Informantoversikt

Butikk/kjede	Sentralt (HR/Oplæring)	Butikksjefer	Totalt
Kiwi	1	3+1 trainee	5
Meny	1	3	4
Ikea	2	3	5
Clas Ohlson	1	3	4
Totalt	5	13	18

Fakta (og noen myter)

- Butikkmedarbeider er vårt vanligste yrke
- Varehandel er første arbeidsplass for mange unge
- Studenter trenger butikkjobb – butikkene trenger studenter
- Innvandrerandelen matcher arbeidslivet sett under ett, og flertallet er IKKE fra Sverige

Fakta (og noen myter)

- En ung arbeidsstokk, men stabile arbeidsplasser for dem som velger å bli i yrket
- Jobb- og karrieremuligheter også for de som ikke har mye utdanning
- En bransje som rekrutterer kontinuerlig
- Viktig sektor for NAV: En av fire tiltaksplasser er i handel

Jeg oppdager egentlig raskt når det ikke virker, dette med å være utadvendt og ha fart er viktig, uten går det ikke. Nå ser jeg veldig fort hvem som har det og hvem som ikke har det.

(butikksjef, dagligvarehandel)

Den viktigste egenskapen å ha, og det gjelder enten man er butikksjef eller medarbeider, er innstillingen. Innstilling til å ville bidra, ville være her og motivasjon for jobben er det avgjørende. Alt annet kan vi lære. Alt om produktene kan man lære i butikken og gjennom opplæringen, men man må ha en personlighet som gjør at man liker, eller i hvert fall tør å snakke med mennesker.

(butikksjef, faghandel)

Det er en lang liste over ting du skal finne ut av. Det at det skjer i arbeidssituasjonen er nok viktig for at vi får det til. Det er på gulvet i varehuset det skjer, for de som er nye medarbeidere er halvparten av tiden de 3–4 første månedene sikkert læring.

(HR-sjef sentralt, faghandel)

Jeg var skolelei og startet i bransjen da jeg var 14, i dag er jeg 40, så jeg har vært her noen år. ... Jeg fullførte ungdomsskole, men ga meg etter et halvt år på videregående. Etter det gikk jeg via frukt- og grøntansvarlig, assisterende butikksjef og ble butikksjef da jeg var 21 år.

(butikksjef, dagligvarehandel).

De vi tar inn på tiltak/praksis læres opp på samme måte som de vi tar inn «vanlig». Vi gir dem litt mer tid med opplæring, de fleste trenger det, men det varierer hvor lang tid de trenger. For noen handler det om å venne seg til rutiner, vi ser etter potensialet i dem på lang sikt. De får en tettere oppfølging, så det er litt mer kostnader i starten, men de blir medarbeider som bidrar ekstra. Vi bruker tid på opplæring, men får igjen gode arbeidstakere.

(butikksjef, faghandel).

Vi skal jo drive butikk, tjene penger, men for meg er det ingen motsetning mellom å tjene penger og ta vare på folk, det går sammen. Men det betyr at vi ikke skal ha for mange, en til to er passe, da kan vi gi god opplæring og oppfølging. For de som kommer vi tiltak er det viktig å bli sett, få dem inn i gruppen, ingen har lov til å si nei. Jeg ser at de ansatte liker det, det gir dem også en mer meningsfull jobb.

(butikksjef, faghandel)