



KASSEVIS AV MULIGHETER

En rapport om karriere, kompetanse,
arbeidsinkludering og stolthet

Kildeliste

1: «Søkertall til videregående opplæring for skoleåret 2025/2026.

Aldri før har flere søkt yrkesfag».

<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/aldri-for-har-flere-sokt-yrkesfag/id3092842/>

2: «Fakta om fagopplæringa 2024».

<https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-fag-og-yrkesopplaring/analyser/2025/fakta-om-fagopplaringa-2024/>

3: Utdanningsdirektoratets statistikkbank: «Søkere som har fått lærekontrakt 2024 – utdanningsprogram».

<https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-fag-og-yrkesopplaring/sokere-og-larekontrakt/sokere-sortert-etter-utdanningsprogram/>

4: Meld. St. 33 (2023–2024): «En forsterket arbeidslinje. Flere i jobb og færre på trygd».

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-33-20232024/id3052167/>

5: Meld. St. 31 (2023 –2024). «Perspektivmeldingen 2024.»

<https://www.regjeringen.no/contentassets/7400c9d08a5543b8912fbf700f3344fd/no/pdfs/stm202320240031000dddpdfs.pdf>

6: «Ungdomsgarantien i Nav».

<https://www.nav.no/samarbeidspartner/ungdomsgaranti>

7: «Etablerer et samfunnsoppdrag om inkludering av barn og unge – Regjeringen med nullvisjon for utenforskap.»

<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/Regjeringen-med-nullvisjon-for-utenforskap/id3089970/>

8: «Arbeidsgiverperspektivet i inkludering. En undersøkelse blant NHOs medlemsbedrifter» (utarbeidet av Proba Samfunnsanalyse).

https://www.nho.no/contentassets/b36417854c2749d48b243abd4ccf4f34/190322_probarapport-18047-arbeidsgiverperspektivet-i-inkludering.pdf

9: «Utenforskap fra arbeidslivet 2023».

https://www.nav.no/_/attachment/inline/45b8e562-af22-4120-b9bd-3fe814fa3dfa:bf7e0652131cd6e96a9f7887c528ce6bd433e774/Utenforskap%20til%20navno2.pdf

10: «Arbeidsretta bistand frå styresmaktene til unge utanfor arbeidslivet». Dokument 3:17 (2023–2024).

<https://www.riksrevisjonen.no/rapporter-mappe/no-2023-2024/arbeidsretta-bistand-fra-styresmaktene-til-unge-utanfor-arbeidslivet/>

11: «Dette er de vanligste jobbene i Norge.»

<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/dette-er-de-vanligste-jobbene-i-norge>

INNHold

s. 8 KARRIERE OG KOMPETANSE

- 10: Introduksjon
- 12: KIWIskolen er hjertet i KIWI
- 15: Simen Velle (FpU): Kompetanse er mer enn et akademisk papir
- 16: – Mer kompetanse gir økt trivsel og høyere motivasjon
- 18: Emma (14) og Ellas (15) første møte med arbeidslivet
- 20: – Dagligvareerfaring er bra uansett hvor du ender opp
- 22: Fukt og grønt-ansvarlig Bariz lærer noe nytt hver eneste arbeidsdag
- 24: Vi vil ha flere lærlinger!
- 26: Butikksjef Ragnhild på KIWI Notodden leter etter den rette lærlingen
- 28: Even fullførte videregående skole på KIWI Tranby og fikk toppkarakter

s. 30: ARBEIDSINKLUDERING

- 32: Introduksjon
- 34: Line på KIWI Biesletta sitter i rullestol på jobb: – Ikke undervurder folk!
- 36: Margret Hagerup (H): – Jeg har sett hvor viktig det er at noen tror på deg
- 38: Butikksjef Kamilla (33) vekket medarbeider hver dag i et halvt år
- 40: Khaled kom alene til Norge som mindreårig flyktning – gikk fra språkpraksis til butikksjef på seks år
- 41: Medarbeider Christian har nedsatt hørsel – enkel teknisk løsning gjør at han kan løse flere oppgaver i butikken
- 42: Ukrainske Kateryna fikk fast jobb på KIWI Laskentunet gjennom «Handelslappen»
- 44: NAV-sjef Hans Christian Holte: – Inkludering lønner seg
- 45: Loveleen Brenna: – Mangfold er et konkurransefortrinn
- 46: Lars Joakim var selv umotivert og skolelei – som butikksjef på KIWI Fornebuporten gir han unge nye sjanser
- 48: Guttas Campus og KIWI gir unge gutter troen på egne evner

s. 50: STOLTHET

- 52: Introduksjon
- 54: Karianne hoppet av utdanningen og satset på KIWI: – Har ikke angret et sekund
- 56: Virke-direktør Bernt Apeland: Hele Norges beredskapslager
- 57: LO-leder Kine Asper Vistnes: Vær stolt over den samfunnskritiske jobben du gjør!
- 58: Fukt og grønt-ansvarlig Oliver på KIWI Rønvika: – Selvfølgelig er jeg stolt av jobben min!
- 60: Luc, butikksjef på KIWI Ingeberg, er ekstra engasjert i å vise hvor glad han er i jobben sin og å bidra i lokalsamfunnet
- 62: Distriktssjef Emily: – Vi som jobber i KIWI må begynne med å snakke bedre om oss selv

ET INNBLIKK I BUTIKKLIVET

Dette er en rapport fra **medarbeiderne på innsiden av KIWI**. Jeg håper og tror du sitter igjen med **ny kunnskap og et nytt bilde av dagligvareyrket** etter at du har lest den.

Kjære leser,
Da søkertallene fra Samordna opptak ble offentliggjort i vår, viste de en tydelig trend: Aldri før har så mange ungdommer søkt seg til yrkesfag på videregående skole. Over halvparten av søkerne hadde faktisk et yrkesfag som sitt førstevalg. Det er bra, for SSB anslår at Norge kan mangle 85 000 fagarbeidere om ti år.¹ Vi trenger blant annet tømrere, mekanikere, kokker, frisører, murere og barne- og ungdomsarbeidere. Og vi trenger butikkmedarbeidere. Salgsarbeidere. Det er kanskje ikke alle som tenker over at jobben i KIWI også kan være et yrkesfag. Det handler jo bare om å «sitte i kassa»?

«Når skal du få en ordentlig jobb?» Har du hørt det spørsmålet før? Det har jeg, og flere av mine 15 000 kolleger i KIWI. Og det er helt feil. Altfor få forstår hva det faktisk krever å jobbe i butikk. Det er en holdning vi har prøvd å komme til livs gjennom en kampanje med samme navn som denne rapporten. Når vi snakker om “kassevis av muligheter”, handler det om fagkompetanse, inkludering og om å gripe sjansen når den byr seg.

Å jobbe i KIWI byr nemlig på mye mer enn å sitte i kassa. For mange er dagligvare det aller første møtet med yrkeslivet, et sted der man får god trening i kundeservice, samarbeid, logistikk, økonomi, bærekraft,

kulturbbygging og ansvar. De som vil, og som har de rette holdningene, har gode muligheter til å bygge en fantastisk karriere. Kanskje får de ansvar for en omsetning på flere titalls millioner kroner og store personalgrupper – ofte fra ung alder.

For andre er det å sitte i kassa selve drømmejobben. Folk har forskjellig utgangspunkt, og ikke alle er opptatt av studiepoeng og karrierejag – noen har nok med å kjenne at de hører til og bidrar til noe.

Vi tror én av grunnene til at mange fortsatt ser ned på butikkyrket, er at de tror hvem som helst kunne klart det. Derfor er det viktig for oss i KIWI å løfte den formelle kompetansen i bransjen.



Derfor snakker vi om læreplaner, fagbrev og karrieremuligheter. Derfor er det viktig for oss å gi et ekte innblikk i butikklivet.

Jeg synes vår distriktssjef i Agder, Emily, oppsummerer det veldig godt mot slutten av rapporten: Hvis vi vil at andre skal se mer positivt på yrket vårt, må vi begynne med å snakke bedre om oss selv. Vi må vise folk hva jobben faktisk dreier seg om, og hvorfor vi er så stolte av den.

Når vi snakker om kassevis av muligheter, handler det om fagkompetanse, inkludering og om å gripe sjansen når den byr seg

Dette er en rapport om å løfte kompetansen i butikkfaget, og om å være fagarbeider i et yrke som ikke alltid blir anerkjent som et fag. Det er en rapport om å gi sjanser til flere som vil inn i arbeidslivet, og om å sikre at de som virkelig vil og legger ned innsats, kan få en karriere full av ansvar og muligheter. Og kanskje aller viktigst: det er en rapport om å være stolt av jobben sin – uansett hvilken rolle man har i butikken.

Det er rett og slett en rapport fra medarbeiderne på innsiden av KIWI. I

den finner du fire oppfordringer: Én til KIWI-medarbeidere, én til politikere, én til næringslivet og én til alle.

Jeg håper og tror du sitter igjen med ny kunnskap og et nytt bilde av dagligvareyrket etter at du har lest.

Vegard Kjuus
stolt KIWI-sjef

STOLTHET BAK KASSA

Selv om mange forbinder dagligvare med lav status, viser KIWI-tall at medarbeiderne er stolte av jobben sin, trives i hverdagen og at de gjerne anbefaler jobben til andre.

9 000

medarbeidere i generasjon z
(født mellom 1997 og 2012)

1766

medarbeidere under 18 år

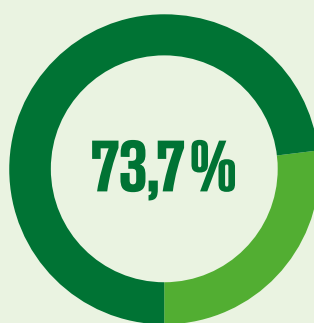
500

sommervikarer i KIWI i 2025

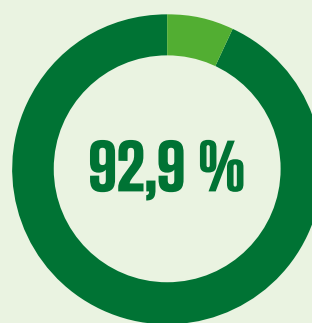
15 000

medarbeidere i KIWI totalt

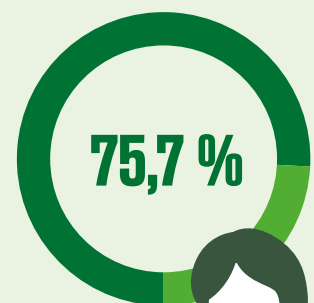
KIWIs medarbeiderundersøkelse i 2025:



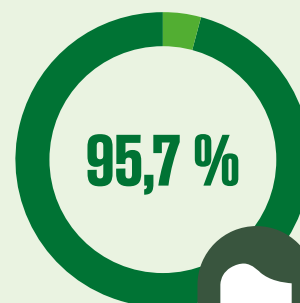
i KIWI er stolte av jobben sin



liker arbeidsoppgavene sine



vil anbefale
jobben til
andre



ser på KIWI som
profesjonell
og redelig
arbeidsgiver



Undersøkelse av Respons Analyse (2023)

5 %

mener det har høy
status å jobbe i
dagligvare

70 %

mener at det å jobbe
i dagligvare har
lav status

52 %

har hørt ned-
settende prat om
dagligvarejobb

KIWIskolen 2024:

Digitale kursgjennomføringer

46 000



Kursdeltagere fysisk til stede

1103



Undervisningstimer

1600 000



Antall frukt- og grøntansvarlige

871



Antall låseansvarlige

4311



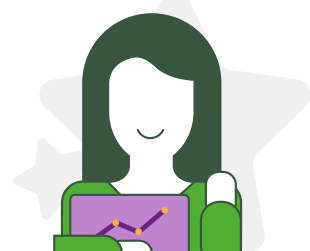
Antall assisterende butikksjefer

980



Antall butikksjefer

780



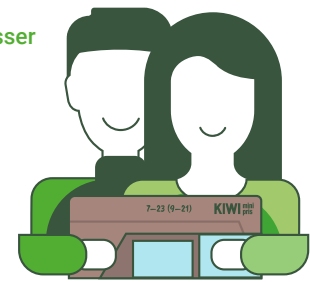
Antall lærlinger

128



Antall arbeidspraktisplasser

712



230

KIWI-medarbeidere har tatt fagbrev gjennom KIWIskolen

01

KARRIERE OG KOMPETANSE

Ikke alle vet det, men for den som vil, finnes det kassevis av muligheter hos oss. Vi har lærlingplasser, traineeprogram, mulighet til å ta fagbrev og et godt etablert system for å lære mest mulig. **Det viktigste du trenger for å lykkes i KIWI, er gode holdninger og en solid dose stå-på-vilje.**



Mange unge mennesker i Norge har sitt første møte med arbeidslivet i dagligvare. Vi treffer dem enten når de skal inn i sin første sommerjobb, i et såkalt friår etter videregående eller som deltidsjobb ved siden av studier. Av våre 15 000 medarbeidere, er faktisk rundt 9 000 såkalt «generasjon Z» – altså født mellom 1997 og 2010.

Ikke alle blir værende hos oss, og det er naturlig. Samfunnet trenger flinke fagfolk i mange andre viktige retninger også, for å løse store utfordringer i fremtiden. Om vi kan sende våre medarbeidere videre til andre viktige jobber i for eksempel helsevesen og skole, heier vi på dem og håper de har

fått med seg noe verdifullt fra tiden i KIWI.

Det som er viktig for oss, er å vise at det å jobbe i butikk byr på mange flere utfordringer enn å "sitte i kassa".

Det trenger ikke være en plan b eller plan c fordi du ikke fikk til studiene.

I KIWI har vi mange levende beviser på at en karriere i butikk ble plan a da de forstod hvor mye de kunne lære og hvilke muligheter som fantes hos oss.

En av mulighetene vi har jobbet mye med de siste årene er å kunne ta fagbrev. Formell kompetanse handler

ikke bare om å løfte yrkets anseelse.

Det er også en viktig forutsetning for å drive gode og effektive butikker med god kostnadskontroll, motiverte medarbeidere og god vareflyt,

der matsvinnet holdes til et minimum og der forbilder

med høy kompetanse kan inspirere og lære opp nye i faget. Vi er helt avhengig av god ettervekst av medarbeidere for å kunne bemanne butikkene våre også i fremtiden. Fagbrev og formell kompetanse er en av nøklene for å få det til.

I KIWI har vi mange levende beviser på at en karriere i butikk ble plan a da de forstod hvor mye de kunne lære og hvilke muligheter som fantes hos oss.

OPPFORDRING TIL DEG SOM JOBBER I KIWI:

Grip sjansene du får

Om du vil, står på og viser at du har de rette holdningene, kan veien være kort for å få en lederstilling. Vi har butikksjefer i starten av 20-åra med øverste ansvar for personalgrupper på 20-30 mennesker og omsetning på opp mot 100 millioner kroner.

Alle vil ikke bli butikksjef, og ikke alle kan bli det heller. Men karriere handler ikke bare om å klatre oppover på karrierestigen og få så mye ansvar som mulig. Det handler like mye om å være så god du kan akkurat der du er – om du er kassemedarbeider, jobber med frukt og grønt eller er låseansvarlig på kveldstid. Vi har satt kompetanseutvikling for alle medarbeidere i system gjennom KIWIs skolen, fordi vi er helt avhengig av folka våre. Vi trenger mange flinke mennesker for å drive over 700 effektive butikker, og vi trenger gode ledere for fremtiden.

Én ting skal være helt sikkert: Vi skal se deg som legger ned en innsats, viser gode holdninger og deler KIWIs verdier. Har du ambisjoner, tar ansvar og viser vilje til å lære, vil vi gjøre vårt beste for å legge til rette for utvikling. Ønsker du deg en framtid i KIWI og passer til jobben, vil det kunne åpne seg kassevis av muligheter.

DETTE ER HJERTET I KIWI

– KIWIskolen er det fysiske beviset på at vi tar medarbeiderne i KIWI på alvor, sier opplæringssjef Martin Olstad. I 2024 hadde de over 1 100 medarbeidere innom klasserommene på Lierstranda, der kompetanseutvikling for alle er satt i system.

På KIWIskolen skal vi skape forståelse for hvorfor vi gjør som vi gjør. Ofte vet KIWI-medarbeidere hva de skal gjøre, men kanskje ikke hvorfor de gjør det på den måten.

Martin Olstad (46) har ledet arbeidet på KIWIskolen siden 2022. Han er selv tidligere butikksjef og distriktssjef i KIWI, og er sånn sett et godt eksempel på hva skolen driver med: Kontinuerlig kompetanseutvikling på alle nivåer.

– Det er et viktig samfunnsansvar å gjøre dette. KIWI er en stor aktør, og det skulle bare mangle at vi tar skikkelig vare på folka våre. Om de leverer en god porsjon egeninnsats og holdninger, kan de nå så langt de vil.

KIWIskolen er noe av det første medarbeiderne blir kjent med når de starter i jobben, og den følger dem gjennom hele KIWI-karrieren, uansett hvilken stillingstittel de har. Med et

fysisk bygg med klasserom og fem fulltidsansatte, er den helt unik i bransjen.

Bedre og mer effektive butikker

KIWI har en klar egeninteresse av å utvikle egne medarbeidere. Det å få tak i folk er ikke alltid lett, og det blir nok ikke noe lettere fremover heller.

– Derfor er det så viktig å ta vare på dem vi har allerede, og å sørge for at de kjenner at de blir satset på og stadig lærer noe nytt. For å beholde medarbeidere, må vi by på faglig utvikling, personlig utvikling og en tydelig karriereplan. Jeg mener vi driver hjertet i KIWI, sier opplæringssjef Martin.

Kursene på skolen er for alle

medarbeidere: Noen vil lære seg hvordan de åpner og låser butikken riktig og effektivt. Andre vil lære hvordan de kan gjøre jobben sin som frukt- og grøntansvarlig best mulig, eller de vil ta fagbrev og bli butikksjef.

– Karriere handler ikke bare om det å gå oppover, men å utvikle seg der man er. Skolen viser at vi vil investere i folka våre, og da mener vi absolutt alle sammen. Så lenge de vil selv, selvfølgelig, sier

opplæringskonsulent ved KIWIskolen, Malene Skonnord Lindberget.

Hun har vært sentral i utviklingen av KIWIskolens kompetansekart – en fysisk plakate som henger på pauserommet eller lageret i alle KIWI-butikker. Plakaten er en enkel visuell

«For å beholde medarbeidere, må vi by på faglig utvikling, personlig utvikling og en tydelig karriereplan.»





fremstilling over alle praktiske oppgaver som kan læres i butikk. Det er totalt 72 ulike temaer man som medarbeider kan lære seg i kompetansekartet.

– Det viser hvor mye som skal til for å få en butikk til å gå rundt.

Tanken er ikke at alle skal kunne alt på plakaten, men å vise dem som er på jobb hvilke utviklingsmuligheter som finnes. Og at man kan ta ansvar for egen læring, for på plakaten ser man også hvem andre i butikken som kan lære deg det du ønsker å lære, sier hun.

Malene understreker at det også handler om å gjøre butikkene bedre og mer effektive, samt å gi folk mer mening og motivasjon i arbeidet.

– Jobben blir mer givende jo mer

man kan. Og så blir hverdagen enklere og mindre sårbar for alle som er på jobb, ved at det er flere som kan hoppe inn i andre oppgaver om noen blir syke, for eksempel.

Ingen blir utlært

Gjennom fysiske samlinger, webinarer, digitale spill, podkaster og mange andre pedagogiske virkemidler, kan KIWIskolens elever alltid lære noe nytt som gjør dem bedre rustet til å gjøre en enda bedre jobb.

Skolen er helt gratis. Og selv om den fysisk ligger i Lier, er den for alle i hele landet.

– Bor du i nord, transporterer vi deg ned og sørger for både overnatting og mat, før vi får deg helt hjem igjen.

«Det fagbrevet er like mye verdt som et fagbrev som elektriker, tømrer eller andre yrkesfag.»

Tiden du bruker er selvsagt lønnet. Det eneste dette koster, er egeninnsatsen. Vi ser på det som en god investering i bra folk. Folk vi trenger for å sørge for at kundene våre møter en best mulig butikk, uansett hvilken KIWI de velger. Jo flere som kan mer, jo bedre blir butikkene våre, sier opplæringssjef Martin.

Det er ingen tvil om at det er attraktivt å delta på KIWIskolens mange kurs. I 2024 hadde skolen over 1 100 kursdeltakere fysisk på plass i lokalene på Lierstranda utenfor Drammen. I tillegg kunne de telle over 45 000 gjennomførte digitale kurs. Ikke verst for en organisasjon med 15 000 medarbeidere.

– Tilbakemeldingene er veldig gode, også fra folk som i utgangspunktet er skolelei. For en som lett går over 20 000 skritt om dagen, kan det være tungt å sette seg på skolebenken igjen, selv for en kort periode. Men her har vi laget et variert opplegg vi ser fungerer, sier Martin.

De siste årene har medarbeidere som blir valgt ut til å bli trainee, et utdanningsprogram for fremtidige butikksjefer i KIWI, fått tilbud om å ta fagbrev, slik som i mange andre yrkesfag. Det har foreløpig de aller fleste slått til på.

– Det fagbrevet er like mye verdt som et fagbrev som elektriker, tømrer eller andre yrkesfag. Jeg tror det er viktig for anerkjennelsen av yrket vårt. Vi vet at det er masse stolthet internt, men kan kjenne på at de utenfor bransjen ser litt ned på jobben.

For dem som allerede har lederstillinger, for eksempel butikksjef, er etterutdanningsmulighetene nærmest uendelige.

– Det er utrolig mye å lære. Ledelse, utvikling av medarbeidere, kundeservice, alle de ulike varekategoriene, rekruttering, kommunikasjon, markedsføring, dagligvaremarkedet, trygg mat, sikkerhet, økonomi, bærekraft, kultur og mye, mye mer. Ingen blir utlært i KIWI, sier opplæringssjefen.



SIMEN VELLE

→ Leder i Fremskrittspartiets Ungdom (FpU)

→ Velle har engasjert seg i debatten om «master-sjuka» og mener folk må satse på kompetanse vi virkelig trenger. Han er kjent for å lytte til og sette ord på hva unge tenker om samfunnet, samt hvilke utfordringer de har i hverdagen.

Kompetanse er mer enn et akademisk papir

Det er ikke nødvendigvis flere mastergrader vi trenger i Norge fremover. Dagligvarebransjen er et forbilde i arbeidet med å satse på folk og bygge karrierer basert på praktisk erfaring.

Moren min jobber med rekruttering og pleier å si at «bachelor er det nye vitnemålet». Det sier noe om presset mange unge er utsatt for i dag. Og det handler ikke bare om studiepress heller: Sosiale medier er stappfulle av solskinshistorier av folk som leverer, presterer og er perfekte på alle områder. Ingen deler noe fra de dårlige dagene. Det gir en generasjon unge som er usikre og som aldri føler seg gode nok, selv om de har masse å by på.

Arbeidslivet er et av de stedene de kan hente selvtillit. Derfor er den første jobben så viktig for mange unge mennesker. Og for veldig mange av dem er nettopp dagligvarebutikken det første møtet med arbeidslivet, for eksempel i et sommervikariat. Jeg vil tro at akkurat KIWI har vært det første stedet ganske mange i dagens arbeidsliv har lært en del om ansvar, samarbeid og hva det vil si å bidra i et fellesskap. Og kanskje en del om sitt eget potensial.

Kanskje er det også første stedet de kjenner at de får til noe og er nyttige. I dag er det en rekke bransjer og sektorer med samfunnskritiske jobber som skriker etter folk, både nå og i fremtiden. Vi må tørre å stille spørsmålene: Hva er nyttig? Hva er nødvendig? Hva trengs? Kanskje har vi latt papiret bli viktigere enn praksisen. Kanskje er det på tide at vi begynner å tenke annerledes om dem som tar andre valg enn studier og kontorjobb.

Det er klart at utdanning er viktig. Men det er ikke den eneste veien til kompetanse, karriere og muligheter i arbeidslivet. Dagligvarebransjen er et forbilde når det

kommer til å satse på folk og bygge karrierer basert på praktisk erfaring. Enten de alltid har hatt lyst til å jobbe i butikk, om de har byttet karrierevei, har hull i CV-en, er lærlinger eller har kommet inn gjennom arbeidspraksis. Det gir muligheter for folk som kanskje ikke passet inn i klasserommet, men som blomstrer i arbeidslivet. Eller for folk som tok mastergrad, men angret på retningen.

Jeg har møtt og snakket med mange som jobber i butikk over hele landet de siste årene. Jeg har sett hvor hardt de jobber, og hvor mye de ofrer av bursdager, helger og kvelder for å holde hjulene i gang. Jeg har sett hvor komplisert jobben deres kan være, hvor mye de kan og hvor fort de lærer. Og jeg har sett folk med en enorm arbeidskapasitet og lederegenskaper de ikke kunne tilegnet seg gjennom en akademisk utdanning.

Dagligvarebransjen gjør en fantastisk jobb med å utvikle mennesker. Den tar ansvar for unge, gir sjanser og skaper karriereveier uten at man trenger å bygge opp store studielån.

Aktører som KIWI viser at man kan lære gjennom å gjøre, og at kompetanse er noe man bygger hver eneste dag gjennom hele livet – ikke bare gjennom årene på universitetet.

Så har jeg en liten oppfordring til slutt: Dette handler om hvordan vi snakker om – og til – folk. Det er lett å glemme at dagligvare er en av de mest samfunnskritiske funksjonene vi har. Og vi må ta vare på folka som jobber der. Undervurderer vi dem som jobber i butikk, og kompetansen deres, undervurderer vi hverdagen til folk flest. La oss heie på dem som vil bli akkurat det samfunnet trenger, enten det er sykepleiere, tømrere eller butikkmedarbeidere. Og la oss skryte av alle dem som får det til. «Sitter du bare i kassa?» Nei – du er en sentral del av den viktigste verdikjeden vi har. Uten deg stopper det opp!

MER KOMPETANSE GIR ØKT TRIVSEL OG HØYERE MOTIVASJON

Tine Moldestad (33) gikk hestelinja på videregående som en måte å komme seg gjennom skolen. 14 år senere var hun tilbake på skolebenken – denne gangen som trainee i KIWI.



Tine Moldestad

Stilling: Assisterende butikksjef og trainee

Sted: KIWI Oasen

Tine startet i KIWI i sitt andre friår etter videregående. I dag er hun assisterende butikksjef og trainee ved KIWIs skolen. Hun brenner for god ledelse, inkludering og tilbakemeldingskultur, og er stolt av å jobbe et sted som ser muligheter i alle og tør å satse på folk.

KIWI har vi et fantastisk samhold, gode muligheter for personlig og faglig utvikling og en veldig god kultur. Jeg kunne ikke tenke meg å jobbe noe annet sted.

Det sier Tine Moldestad fra Bergen, som i 2025 var håndplukket til KIWIs skolens traineeprogram. KIWIs egenutviklede kurs går over flere måneder og forbereder talentfulle og ekstra motiverte medarbeidere i KIWI til å bli morgendagens butikksjefer. Programmet ender med fagbrev.

– Utvikling er viktig, det å utfordre seg selv er viktig, og ikke minst er det viktig å komme seg litt ut av komfortsonen innimellom. Jeg er stolt og glad over at noen ønsker å satse på meg, og for at innsatsen jeg har lagt ned i jobben min blir lagt merke til, sier Tine.

Hun hadde sin første arbeidsdag på KIWI Oasen i januar 2013. Da var hun på sitt andre friår etter å ha fullført hestelinje og påbygg på videregående. Det begynte å bli på tide å finne ut hva hun ville gjøre videre i livet.

– Jeg var heldig og havnet i en veldig bra butikk med en leder som ga meg masse ansvar og involverte meg i drift

og personale. Det dette ble fort mer enn et stoppested for meg. Det ble et sted med masse muligheter, der jeg kunne gjøre karriere og jobbe med noe jeg virkelig trives med.

Hun fikk fort rollen som assisterende butikksjef og har vært i samme butikk siden. I traineeperioden fulgte hun imidlertid butikksjefen på KIWI Spelhaugen i Bergen tett for å lære enda mer om butikkdrift.

Og det er mye å lære:

– Jeg tror mange vil bli ganske overrasket over hvor mye teori som finnes rundt det å drive butikk. Det er så mye mer enn bare det å «sitte i kassa». Det handler om forståelse for bedriftsledelse og økonomi, reflektere rundt ting vi kanskje bare gjør på autopilot til daglig. Hvorfor har vi den og den prisen, hvorfor har vi disse kampanjene, hvorfor er bemanningen lagt opp som den er?

En øyeåpner for henne var særlig det som handlet om ledelse, og hvor viktig

den biten er for dem man er leder for.

– Hvordan snakker vi sammen, hvilke ord bruker vi, hvordan tar vi imot tilbakemeldinger? Man kan enkelt lære seg hvor mange brød eller kjøttdeiger man skal bestille og hvordan varer skal plasseres i hyllene, men hvordan får man alle til å føle seg viktig, sett og inkludert i butikken? Opplæring og oppfølging er nøkkelord for å hele tiden utvikle folk, få dem til å være trygge i jobben sin, se dem og inkludere dem i mest mulig. Det å være en god leder er en kunst, og håpet er en dag å bli en så god leder som mulig.

«For meg ble dette et sted med masse muligheter, der jeg kunne gjøre karriere og jobbe med noe jeg virkelig trives med.»

Ikke bare for butikksjefspirer

For en som ikke er fremmed for å gå over 20 000 skritt på jobb om dagen, kan det være overveldende å plutselig sitte på skolebenken igjen. Det kjente også Tine på.

– Et øyeblikk tenkte jeg faktisk «oi, hva har jeg gjort?». Men så brytes skolehverdagen opp med flere besøk



Om KIWIs traineeprogram

➔ En trainee går gjennom et fem måneder langt program ved KIWIs skolen. En medarbeider som begynner på traineeprogrammet har ofte vist en entusiasme og forståelse for drift, ledelse og økonomi.

➔ Gjennom KIWIs trainee-program lærer man alt man må kunne for å drifte en god KIWI-butikk. For å starte på traineeprogrammet må man være assisterende butikksjef.

➔ Før traineeprogrammet starter vil det være samtaler med butikksjef, distriktssjef og regionsjef for å slå fast at medarbeideren er motivert og moden for denne utfordringen. Trainee er derfor ikke en stilling man kan søke på via ledige stillinger, men noe man som assisterende butikksjef i KIWI kan vise sin interesse for overfor sin butikksjef og distriktssjef.

➔ For mange er dette et skritt på veien mot det å bli butikksjef i fremtiden.

➔ Medarbeidere som går KIWIs traineeprogram fullfører nå med både lederutdanning og fagbrev i salgsfaget.

ute hos bedrifter, gruppearbeid og presentasjoner. Og alt vi lærer er jo superrelevante temaer for butikkdirift, om ledelse, rekruttering, budsjetter, drift av butikk, sykdomsoppfølgning og mye, mye mer. Så det løsnet fort og var ærlig talt mye bedre enn jeg hadde turt å håpe på, og ikke minst veldig sosialt og kjekt, forteller hun.

Kompetanseheving og faglig utvikling er for alle, mener Tine, ikke bare dem som har mål om å bli butikksjef.

– Selvutvikling er viktig, uansett om man har tenkt å klatre i gradene eller

være i rollen man allerede har. Noen vil ikke videre, og da skal de få muligheten til å bli så gode de kan akkurat der de er. Økt kompetanse gir økt trivsel og at man er tryggere i arbeidsoppgavene sine. Jeg tror også det gir mer motivasjon, og jo tryggere og bedre man blir i rollen sin, jo større er muligheten for at ambisjonene øker underveis.

– Jeg er utrolig stolt og ydmyk over å få jobbe i en kjede som virkelig tar vare på medarbeiderne sine, som ser muligheten i alle mennesker og som tør å satse på folkene sine.

– DETTE ER EN VELDIG GOD START!

Ella (15) og Emma (14) har fått sin aller første sommerjobb og kjenner allerede på både yrkesstolthet og mestring. På KIWI Skjærhalden lærer de om ansvar, samarbeid og viktigheten av å møte presis – og så er det ganske gøy å tjene sine egne penger.



Emma Sveen Christensen
Ella Ammundsdatter Sørensen

Stilling: Sommervikarer
Sted: KIWI Skjærhalden

Emma og Ella har sitt første møte med arbeidslivet denne sommeren. De er stolte av å tjene sine egne penger, og de lærer mye hver dag, for eksempel ryddighet og å være presis.

Jeg stakk bare innom, sa hei og spurte om jeg kunne få jobbe her i arbeidsuka, forteller Emma Sveen Christensen.

– Det er viktig å vise at man er gira. Etter den praten fikk jeg prøve meg i arbeidsuka, der jeg passet på å ta initiativ og si ja til alle utfordringer og oppgaver. Det gjelder å vise at man vil, sier Emma.

– Jeg ble skikkelig stolt da jeg tok på meg KIWI-uniformen for første gang. Man føler at man har fått det til, sier venninnen Ella Ammundsdatter Sørensen.

Både Emma og Ella gjorde så godt inntrykk på butikksjef Ole Lindekleiv at de fikk tilbud om sommerjobb etter endt arbeidsuke.

Lærer noe nytt hver dag

Jentene er tydelige på at det er stas å få sin første jobb – og at det er mer enn

bare å fylle hyller.

– Jeg var skikkelig spent da jeg søkte, så det var kult å få jobben. Det beste er å møte masse hyggelige folk og å tjene sine egne penger, sier Ella.

Emma nikker.

– Det aller beste for meg er at jeg lærer noe nytt hver dag. Og ja – tjene egne penger, det er selvsagt også veldig gøy.

Begge har allerede merket hvordan jobben har gjort dem litt mer voksne.

– Vi har blitt mer ryddige. Nå vet vi at vi faktisk kan rydde hvis vi vil, selv om foreldrene våre kanskje ikke har merket så stor forskjell hjemme ennå, ler Emma.

– Og så har jeg lært hvor viktig det er å komme tidssnok. Det er utrolig viktig i denne jobben, legger Ella til.

En investering i fremtiden

I juni fikk de unge KIWI-medarbeiderne

storfint besøk på jobben, da selveste arbeids- og sosialminister Tonje Brenna stakk innom Skjærhalden. Hun roste jentene og kunne samtidig fortelle dem at sommerjobb er en investering i fremtiden. Forskning viser nemlig at ungdommer med sommerjobb tjener nesten 100 000 kroner mer i året ti år senere.

For Emma og Ellas del er ikke fremtidsplanene helt spikret ennå, men én ting er sikkert: Jobben må være noe praktisk og sosialt.

– Jeg har nok lyst til å gå yrkesfag, kanskje bli maskinfører, sier Ella.

Emma er mer usikker – men vet at hun trives best når det skjer ting og man er i kontakt med folk.

– Det er mange muligheter, og dette er i hvert fall en veldig god start, sier hun.



ARBEIDSERFARING I KIWI ER EN GOD ANLEDNING TIL Å VISE AT DU TAR ANSVAR

Det å ha arbeidserfaring fra butikk kan gi deg en fordel i senere jobbsøkerprosesser. Det mener de erfarne «hodejegerne» Sverre Haugen og Ann Mari Nygjerde.

Sverre Haugen har hjulpet flere av de største aktørene i norsk arbeidsliv med rekruttering av talenter. Han har også skrevet boka Jobbsøkerkoden, som sett fra arbeidsgivers perspektiv gir råd om hvordan du bør tenke og kommunisere som jobbsøker for å utmerke deg i bunken.

I dag er han partner i rekrutteringsbyrået MeyerHaugen, og han ser bare fordeler med å kunne vise til arbeidserfaring fra butikk – uansett hva slags jobb du søker på.

– Det viser jo for det første at du kan stå opp og kle på deg om morgenen. For din egen del er det også en fordel å ha tidligere arbeidserfaring når du skal ut i jobb etter fullførte studier, sier den profilerte rekruttereren.

Du er til å stole på

Det er mange ulike arbeidsoppgaver du kan få i butikk. Disse kan vise fremtidige

arbeidsgivere at du er en ansvarlig medarbeider.

– Har du hatt låseansvar, forteller det at du er en person de kan stole på. Det ligger også et ansvar i det å kunne håndtere penger, be om legitimasjon eller konfrontere butikktyver, påpeker han.

Ann Mari Nygjerde er rådgiver i FRAM og spesialist på rekruttering av ledere og fagspesialister innen blant annet media og samfunnsliv. Hun påpeker at du i butikk må lære deg rutiner, kundebehandling og å håndtere ulike situasjoner.

– Kandidater som kommer rett fra skolebenken får ofte høre at det er andre som både har mer erfaring og mer relevant erfaring enn dem. All

erfaring er derfor god erfaring, minner hun om.

I nesten alle yrker er du nødt til å håndtere ulike typer mennesker, enten det er snakk om kunder eller kollegaer.

Med en butikkjobb kan du vise til erfaring med å møte andre mennesker på en god måte, og å håndtere ulike spørsmål og henvendelser fra publikum.

Rekruttererens beste råd

Noen ser på butikkjobben som midlertidig, andre ønsker å bygge en videre karriere innenfor dagligvare. Rekrutterer Sverre Haugen i MeyerHaugen sier det i begge tilfeller er viktig å bruke de anledningene du har til å ta ansvar.

– Ved å vise at du tar initiativ, og ikke bare venter på å bli fortalt hva du

«Ved å vise at du tar initiativ, og ikke bare venter på å bli fortalt hva du skal gjøre, får du gode referanser og anbefalinger fra dine ledere.»



skal gjøre, får du gode referanser og anbefalinger fra dine ledere. For en ny arbeidsgiver forteller det at du gjør en god jobb, og at du er pliktoppfyllende og flink.

Det samme gjør det å kunne vise til at du har hatt en jobb over tid. Denne jobberfaringen vil også gi deg andre fordeler i en jobbsøkerprosess.

– Ofte vil du få spørsmål i en intervjusituasjon om hvordan du håndterer stress og press. Da er det alltid en fordel å kunne vise til eksempler fra arbeidslivet, ikke bare skolebenken, sier Haugen.

Også Ann Mari Nygjerde påpeker verdien i å si ja til de mulighetene du får.

– Benytt samtidig anledningen til å bygge opp nettverket ditt, spør og lær av dem som kan mer enn deg. Kanskje er ikke den første jobben drømmejobben – men den som gjør drømmejobben mulig?



Foto: MeyerHaugen

– JEG LÆRER NOE NYTT HVER ENESTE DAG

Bariz Omar Sabree (43) har drømmejobben som frukt- og grøntansvarlig hos KIWI Mjøndalen. Veien dit har blitt til ved hjelp av tusenvis av spørsmål, flinke kolleger og et ønske om å alltid lære noe nytt.

Butikkjobb hadde vært Bariz' drøm helt siden hun flyttet til Norge i 2009. Hun drev veskebutikk i Irak og savnet hverdagen i yrket. Etter å ha jobbet i barnehage i Røyken noen år, fikk hun endelig jobb på KIWI Hokksund i 2019. Første dag på jobb la hun merke til en ung assisterende butikksjef og tenkte:

«Kanskje jeg kan gjøre det en dag?»

– Jobber du i butikk, velger du selv hvor mye du vil lære. Alle er forskjellige, og for noen er det å sitte i kassa drømmejobben. Andre vil lære så mye de kan og prøve seg i forskjellige stillinger, sier Bariz Omar Sabree på KIWI Mjøndalen.

Selv tilhører hun definitivt den siste gruppa. Fra hun møtte opp til første arbeidsdag sent i 2019 til i dag, har hun stilt uendelig med spørsmål. Alltid med samme mål: Å lære mest mulig for å bli best mulig i jobben sin.

– Jeg spør hele tiden. Det er ingen som tvinger deg til å lære noe nytt, så hvis du vil lære, må du selv være interessert. Hvorfor er det på den måten? Hvorfor gjør vi det sånn? Hva tenker du om dette? Jeg er nok ganske masete, men sjefen sier at det er bra.

Hjertet dunket

Alle spørsmålene har gitt Bariz mange sjanser i KIWI, og hun har grepet alle sammen. Første dag ryddet hun i hyllene, andre dag var det rett i kassa. Så eskalerte det.

– Jeg ble kjent med to jenter som var låseansvarlige, altså ansvarlig for butikken på kveldstid. «Det ser gøy ut, hvordan blir man det?», spurte jeg dem. Butikksjefen så at jeg var interessert, så da fikk jeg flere typer oppgaver for å lære mer om butikken og for å nå målene mine.

Hun fikk jobb på KIWI Mjøndalen, hos en butikksjef som virkelig ville at hun skulle lykkes.

– Han viste meg hva som skulle til, han satt seg i kassa selv for at jeg skulle få lære nye oppgaver ute i butikken.

Han jobbet kveld for at jeg skulle prøve å håndtere forskjellige ting på dagtid.

Åtte måneder senere fikk hun prøve seg som låseansvarlig på egenhånd en kveld. Da dunket hjertet. Butikksjefen stakk innom sent på kvelden for å se hvordan det hadde gått med Bariz og butikken.

– Jeg fikk beskjed om at jeg hadde gjort alt rett. «Gratulerer, nå er du låseansvarlig», sa han.

«Butikksjefen så at jeg var interessert, så da fikk jeg flere typer oppgaver for å lære mer om butikken og for å nå målene mine.»





Bariz Omar Sabree

Stilling: Frukt- og grøntansvarlig

Sted: KIWI Mjøndalen

Bariz fikk drømmejobben sin i KIWI etter mange år med nysgjerrighet, pågangsmot og et sterkt ønske om å lære. Helt siden hun startet i 2019, har hun stilt spørsmål, hoppet på nye muligheter og lært av både kolleger og kunder. Hun mener at jo mer man lærer, desto morsommere blir jobben.

– Morsommere jo mer man kan

Siden den første kvelden som låseansvarlig har hun jobbet hardt, stått på, hoppet på muligheter som har dukket opp og i perioder blitt lånt ut til ulike butikker i Drammens-området. I hver eneste butikk har hun plukket opp noe nytt hun har tatt med seg videre. Så ble det en ledig stilling som frukt- og grøntansvarlig «hjemme» hos KIWI Mjøndalen – en av de aller viktigste rollene i en KIWI-butikk. Bariz ble spurt om å ta jobben.

– Jeg ble så glad da jeg fikk tilbudet. Det var en stor drøm. Og så er det en rolle det er ekstra viktig å lære i. Bestillingsrutiner, matsvinn, hvordan vi stiller ut og tar vare på produktene, blant annet. Jeg lærer noe nytt hver eneste dag her, av både kunder, kolleger, leverandører og samarbeidspartnere.

Bariz sier hun har to familier: én på jobb og én hjemme. I tillegg til å stadig utvikle sin helt konkrete, butikkfaglige kompetanse, lærer hun også mye annet nyttig i jobben.

– Jeg har lært så mye om kultur, om samarbeid og om å snakke med folk. Om at jobb først og fremst skal handle om å ha det gøy og å utvikle seg, ikke bare tjene penger og glede seg til å gå hjem. Og jeg har lært at jobben blir mye morsommere jo mer man kan.



VI VIL HA FLERE LÆRLINGER

Mange unge fagarbeidere står uten læreplass. Ifølge Utdanningsdirektoratet var det i 2024 totalt 29 400 søkere til læreplass.² 24 200 lærekontrakter ble inngått. Veldig mange får heldigvis læreplass, men det er altså fortsatt noen tusen som står uten.

Utfordringen med å få læreplass gjelder også for elevene som tar salgsfaget på videregående skole. Det vil si dem som potensielt kan søke læreplass i KIWI. Ifølge Utdanningsdirektoratets statistikkbank, var det rundt 65 prosent av søkerne på læreplass i salgsfaget som fikk lærekontrakt i løpet av 2024.³

Det finnes flere gode, politiske

ambisjoner på området: Arbeiderpartiet med flere har tatt til orde for å innføre en lærlingplassgaranti. Høyre vil på sin side "fortsette å gjøre yrkesfagene mer praksisrettet, og inkludere arbeidslivet i studiene i større grad".

I KIWI har vi mål om å ta inn 150 lærlinger hvert eneste år. Det er et viktig samfunnsansvar å tilby læreplasser, og det er viktig for oss å bidra til at det er tilgang til flere dyktige mennesker i salgsfaget også fremover.

Det målet har vi foreløpig aldri nådd, og en av grunnene er at det er

for komplisert både for arbeidsgiver og for lærlingene. I dag finnes det 15 forskjellige oppskrifter på hvordan man inngår lærekontrakt

– én oppskrift for hvert fylke, med ulike krav og søknadsprosesser.

Det er mye å holde styr på for oss som har butikker over hele landet. Lærlingene må selv finne og oppsøke butikkene og spørre om de kan få plass. Vi er sikre på at den samme utfordringen

gjelder flere store, landsdekkende aktører i næringslivet.

Det er for komplisert både for arbeidsgiver og for lærlingene. I dag finnes det nemlig 15 forskjellige oppskrifter på hvordan man inngår lærekontrakt.

OPPFORDRING TIL DEG SOM ER I POLITIKKEN:

Gjør det enda enklere å ta inn lærlinger i alle fylker

Her er et konkret forslag: Vi har lenge ønsket å få godkjent KIWiskolen som opplæringskontor, der lærlinger fra hele landet kan søke og få tildelt en plass i nærheten av der de bor. Vi vil gjerne matche rett lærling med rett butikk. Dette tror vi er lettere enn at hver enkelt butikk selv må organisere arbeidet, og at KIWI sentralt må ha oversikt over de 15 ulike søknadsprosessene. Og ikke minst at lærlingene selv må finne butikken de kan få plass ved og passer inn i.

Om prosessen med å ta inn lærlinger blir forenklet, lover vi at vi skal klare å nå lærlingmålet vårt – samtidig som det blir en god og nyttig opplevelse både for butikkene og for den enkelte lærlingen.

– MANGE ER OVERRASKET OVER AT DET GÅR AN Å VÆRE LÆRLING I KIWI



Katrine Ålykkje Fusche
Ragnhild Våle

Stilling: Lærling og butikksjef
Sted: KIWI Notodden

Katrine er lærling og mener det gjør henne godt rustet for arbeidslivet i butikk, der hun gjerne vil satse videre. Hun er samtidig butikksjef Ragnhilds aller første lærling, og hun tar gjerne inn flere – så lenge hun treffer den rette kandidaten.

Katrine Ålykkja Fusche (21) har hele livet visst at hun skulle jobbe i butikk. Gjennom lærlingperioden på KIWI Notodden har hun fått kompetansen hun ønsket seg for å være ordentlig rustet for jobben – og ikke minst gitt butikksjefen noen nye perspektiver på sin arbeidshverdag.

Alle de faste kundene gjør meg lykkelig hver gang de er innom. De lyser liksom opp dagen når de stopper opp, slår av en prat, lurer på hvordan det går med meg, og så lurer jeg på hvordan det går med dem. Mange, særlig eldre, er overrasket over at det går an å være lærling i KIWI.

Katrine er godt i rute på veien mot fagbrev i salgsfaget på videregående skole. To år som lærling på KIWI Notodden nærmer seg slutten, og hun har steg for steg, avdeling for avdeling, lært seg hvordan butikkdrift fungerer.

– Det har vært veldig interessant å se hvordan det jeg har lært på skolen

kan brukes helt praktisk. Mange ting sitter i bakhodet, og jeg trenger ikke dra frem skoleteorien for å løse det. De oppgavene gjør jeg bare. Andre ganger merker jeg at det er nyttig å ha salgsfaget i ryggen, som i kundebehandling, sikkerhetskurs og liknende.

De siste to årene har hun gått sammen med både butikksjef og de to assisterende butikksjefene for å lære de ulike oppgavene som må løses i butikken. Omtrent en måned i hver avdeling. Katrine startet med frukt og grønt, gikk over til ferskvare, så meieri og tørrvare. Hun har steppet inn på bestillinger, og hun har sett på

budsjetter og omsetning sammen med butikksjefen.

– Jeg liker meg veldig godt i KIWI og vil gjerne satse videre i dagligvare. Fagbrevet gjør meg godt rustet for jobben, og jeg synes det er både gøy og trygt å ha den kompetansen fra skole og lærlingperioden. Nå vil jeg bare jobbe og bruke alt jeg har lært fremover.

Må være den rette

Katrine, som er fra Tinn i Austbygd, går videregående på Notodden. Da læretiden nærmet seg, dro hun til byens KIWI-butikk og spurte pent om hun kunne ta læreperioden der. Det var den erfarne butikksjefen Ragnhild Våle (56)



som tok henne imot – og Katrine ble faktisk hennes aller første lærling.

– Det har vært utrolig spennende og givende. Jeg har virkelig måttet tenke gjennom hvordan og hvorfor jeg gjør ulike oppgaver som ofte bare går unna i en hektisk hverdag. Og så har jeg vært veldig heldig med Katrine, som har glidd veldig bra inn både faglig og sosialt her hos oss.

Butikksjefen har fått noen forespørsler fra unge mennesker som vil ta læretiden i butikken hennes.

Hun forteller at hun gjerne vil ha inn flere, men at målet ikke er flest mulig.

Det må være noen som virkelig er interessert i å lære om butikkfaget.

– Jeg skal ha dem i jobb i minst to år, så det må være en god opplevelse for både butikken og for lærlingen. Jeg vil gjerne ha flere lærlinger fremover, men det er viktig for både meg og for dem at de havner på riktig sted.

Lærlingene er ofte unge mennesker som vi må passe godt på og gi en god

opplevelse. Hvis ikke, kaster vi bort mye tid og ressurser for begge parter.

Kundene som lyser opp Katrines dager på jobb blir ofte nysgjerrige når de finner ut at hun er lærling i dagligvarebutikk. Ikke alle vet at det går an.

– De synes stort sett det er spennende, og så lurer de på hvordan det er og hva jeg lærer. Da forteller jeg at jeg lærer noe nytt hver dag. En kollega sier at man aldri er for gammel til å lære noe nytt, og det er jeg helt enig i.

«Fagbrevet gjør meg godt rustet for jobben, og jeg synes det er både gøy og trygt å ha den kompetansen fra skole og lærling-perioden.»

EVEN (26) TOK LÆRETIDA I KIWI

På videregående valgte han salgsfaget fordi det hørtes minst kjedelig ut. Så hadde han skikkelig flaks.



Even Wilhelmsen

Stilling: Assisterende butikksjef
Sted: KIWI Hasbergsveien

Even startet som praksiselev i KIWI og fullførte læretiden med toppkarakter. Han brenner for kultur, læring og hverdagskompetanse, og mener trygghet og kunnskap gir bedre service, mer trivsel og en morsommere arbeidsdag for alle i butikken.

Jeg tror ikke folk flest vet at det går an å være lærling i KIWI. Kan man ha fagbrev i å stå i kassa, liksom?

Even Wilhelmsen fra Lier gikk yrkesfaget salg, service og sikkerhet på videregående skole. Han var ikke proppfull av motivasjon etter ti år med grunnskole, men det var denne linja som virket minst kjedelig.

– Det fungerte for meg, og jeg fikk med meg masse teoretisk og praktisk kunnskap jeg fortsatt har bruk for i dag. Men salgsfaget er jo veldig bredt, og man kan ha utrolig mange forskjellige steder. Det er mange av mine tidligere medelever som har begynt på hotell eller i klesbutikk, for eksempel.

Salgsfaget har først to år med skole og praksis. Even fikk praksis en dag i uka på KIWI Vitbank, også det i Lier. Det var en av lærerne som kjente til butikksjefen, og Even ble sendt ned for å prate med han.

– Jeg ble kasta rett ut i det. Fikk på meg en grønn t-skjorte og satt til å ordne i brusavdelingen. Jeg merket fort at jeg syntes det var kjempegøy, og at jeg hadde skikkelig flaks som havnet her.

– Lærte utrolig mye

Etter to år med skole er det læretid. Even spurte butikksjefen, som da var flyttet til KIWI Tranby, om det var mulig å ta læretida der. Helt i orden, selvsagt.

– Jeg lærte rett og slett helt utrolig mye om hele butikken. Jeg startet med det generelle, altså hvordan alle de ulike avdelingene fungerer og skal håndteres. Tørrvarer, frukt, grønt, ferskvare, kjøll, frys og kasse. Riktig håndtering av kunder, systemer, penger, matsvinn, hvordan gjøre varebestillinger, legge opp disk, planlegge kampanjer, varepåfylling og mye, mye mer. Å drive butikk er virkelig mer enn å bare sitte i kassa, forteller Even.

Mot slutten av læretiden ble han låseansvarlig, det vil si øverste ansvarlige for butikken på kveldstid. Han ble fulgt opp av flere kolleger, men det er butikksjefen som er faglig leder og har hovedansvar for lærlingen.

– Noe av det viktigste jeg lærte, handlet nok om kultur og å ta vare på folk, både på jobb og sosialt. Kulturen i butikken var helt fantastisk, utrolig inkluderende. Det var det som fanget meg i yrket, og jeg tenker det er det som skal til for å få folk til å bli værende.

Kompetanse i butikk er bra for kundene

Læretiden ender opp med en fagprøve, bestående av en teoretisk og en praktisk del. I den teoretiske delen la Even ut om hvor i verdikjeden

matsvinn kan oppstå. I den praktiske laget han en kampanjeeksponering i butikk, samt regnet ut kostnader og inntektsprognoser. Sensor landet på høyeste karakter: Meget godt bestått.

– Den er jeg fortsatt veldig stolt av, forteller Even.

Greit nok at folk som Even, som tar salgsfaget på videregående og nå jager en karriere i dagligvare, er ivrig etter mest mulig kompetanse i faget sitt. Men hva med alle de andre i KIWI? Even er sikker i sin sak – det er bra for alle å søke å bli bedre i jobbene sine.

– Jo mer kompetanse mine kolleger har, jo lettere blir arbeidsdagen for alle andre. Det trenger selvsagt ikke være på fagbrevnivå, det avhenger av egen interesse. Men det kommer aldri dårlig med å kunne flere ting i jobben. Her synes jeg KIWI er flinke. Du trenger ikke ha butikksjefambisjoner, men ønsker du å lære noe, så får du det. Og jobben blir jo morsommere og mindre repetitiv jo flere oppgaver man kan løse.

– Dessuten er det bra for kundene. Høyere kompetanse gir som regel bedre service, bedre og mer effektiv butikk med god kostnadskontroll. Masse små parametere som til slutt gir kunden en bedre totalopplevelse.

«Noe av det viktigste jeg lærte, handlet nok om kultur og å ta vare på folk, både på jobb og sosialt.»





ARBEIDSINKLUDERING

Satsing på mangfold og inkludering er for oss en vinn-vinn-vinn-situasjon: **Det er bra for KIWI, det er bra for samfunnet og det er bra for den enkelte som kan finne sin vei i livet.** I dag står mange, og særlig unge, utenfor arbeidslivet. Ofte trenger de bare en sjanse til å vise seg frem.



Da stortingsmeldingen om en forsterket arbeidslinje ble lagt frem høsten 2024, var konklusjonen veldig tydelig. Vi kunne lese den allerede i meldingens setning nummer to: "I Norge trenger vi at alle som kan jobbe, er i jobb."⁴

Også siste perspektivmelding, lagt frem omtrent samme tid, peker på behovet for å øke arbeidsdeltakelsen for å sikre at Norge er et godt land å bo i også i fremtiden: "Vi skal legge til rette for at alle som kan, skal få mulighet til å bruke sin arbeidsevne og delta i arbeidslivet", lover regjeringen, og fortsetter: "Potensialet for å øke sysselsettingen er størst dersom det iverksettes tiltak som reduserer antall personer som faller ut av arbeidslivet".⁵

I KIWI tar vi arbeidsinkludering på alvor. Når vi møter flinke folk som ser etter muligheter og liker å jobbe, men som samtidig har en utfordring, ser vi alltid etter løsninger for å kunne gi dem en sjanse. Av og til er det fysiske utfordringer, andre ganger mentale. Noen ganger mangler motivasjonen, andre ganger selvtiliten. Eller det kan handle om språk. Vi har utallige eksempler på folk som har funnet sin vei i livet i KIWI, og som i dag lever et helt

annet liv enn de nok hadde sett for seg.

Det finnes så mange som står utenfor arbeidslivet i dag, som med små grep har masse å bidra med i jobb. Ofte er løsningene enklere eller nærmere enn vi tror – og noen ganger krever det mer innsats fra arbeidsgiver. I begge tilfeller er sjansen stor for at både arbeidsgiver og arbeidstaker sitter igjen med noe positivt.

Satsing på mangfold, inkludering og karrieremuligheter er for oss en vinn-vinn-vinn-situasjon: Det er bra for KIWI, som får lojale og ambisiøse medarbeidere, samt sikrer arbeidskraften vi trenger for å drive over 700 butikker over hele landet. Det er bra for samfunnet, som får flere i arbeid og godt drevne dagligvarebutikker. Og det er bra for den enkelte som kommer inn i arbeidslivet og får oppleve trygghet, mestring og muligheter de kanskje ikke ville fått andre steder.

Det mangler ikke på gode tiltak. Nav innførte 1. juli 2023 "Ungdomsgarantien", som skal sikre god og tett oppfølging av unge fra fylte 16 år og fram til fylte 30 år.⁶ Alle i aldersgruppen som har behov for hjelp fra Nav til å fullføre utdanning eller komme i arbeid, er omfattet av ungdomsgarantien.

Regjeringen lanserte dessuten i vår sin "nullvisjon for utenforskap", som blant annet skal fange opp unge som står i fare for å havne utenfor på en eller annen måte. Barne- og familieminister Lene Våagslid sier:

– For mange barn og unge står utenfor jobb, skole og fritidsaktiviteter. Mange av de unge som står utenfor kan også oppleve lav livskvalitet og psykiske helseproblemer. Dette er alvorlig både for de unge selv og for samfunnet.⁷

Det er vi enige i, og vi tror vi som er del av næringslivet kan spille en nøkkelrolle i arbeidet – i enda større grad enn i dag. Å ha en jobb å gå til er viktig, og det må et samarbeid til mellom offentlige og private aktører for å løse utfordringen.

I en rapport blant NHO-bedrifter om arbeidsgiverperspektivet i inkludering fra 2018, får vi vite følgende:

"Om lag halvparten av bedriftene oppgir i spørreundersøkelsen at de jobber aktivt/konkret med inkludering, mens om lag 1/3 oppgir at de har rekruttert én eller flere ansatte i løpet av de siste tre årene som har hatt behov for ekstra oppfølging eller tilrettelegging for å komme i jobb."⁸

Her mener vi det finnes uforløst potensial.

OPPFORDRING TIL DEG I NÆRINGSLIVET:

Ta større ansvar for å få flere i arbeid

I dag er det mange som står utenfor arbeidslivet. Én av fem i yrkesaktiv alder er definert som utenfor arbeidslivet, følge NAV.⁹ Det utgjør totalt nesten 700 000 mennesker. Over 100 000 av dem er unge, mellom 20 og 29 år. Riksrevisjonens rapport fra august i fjor viser at andelen unge som mottar uføretrygd er mer enn doblet siden 2010.¹⁰

Vi vet at ikke alle finner sin plass på skolebenken. Andre er skoleflinke, men vil ikke jobbe på kontor eller angrer på studieretningen de valgte. Uansett hvilken bakgrunn du har, ønsker vi flinke folk velkommen til oss. Erfaringen vår er soleklar: Veldig mange av dem som får en sjanse hos, griper den med begge hender og blir lojale og hardtarbeidende medarbeidere. Vi ser også at mange er overrasket over to ting: Hvor godt de trives i jobben, og hvor mange karrieremuligheter som finnes for dem med gode holdninger og stå-på-vilje.

I dagligvarebransjen mener vi at vi har kommet langt i dette arbeidet. Blant annet har vi i KIWI mål om å ta inn 700 mennesker i arbeidstrening i året – altså i snitt ett menneske i hver eneste butikk. Det forutsetter selvsagt at vi treffer folk som virkelig vil jobbe hos oss. Vår oppfordring til resten av næringslivet er å bli med og sørge for at flere får en mulighet til å vise seg frem i en jobb. Sett det i system, ta kontakt med ditt lokale NAV-kontor og strekk ut en hånd til noen som ønsker å jobbe og som er interessert i din bedrift. Det er bra for alle, og vi er helt sikre på at det vil bli en positiv opplevelse for dere som arbeidsgiver.

– VELDIG MANGE KAN MYE MER ENN DU TROR

At Line Erlandsen (30) jobber på KIWI Biesletta i Grimstad, er ikke en typisk «mot-alle-odds-historie». Tvert imot: En litt lengre snor til lagerporten og oppgaver tilrettelagt for akkurat henne var det som skulle til for at hun ble en av mange viktige medarbeidere i butikken.



Line Erlandsen
Vegard Landås

Stilling: Medarbeider (Line)
og butikksjef (Vegard)
Sted: KIWI Biesletta

Line jobber fast hver torsdag på KIWI Biesletta. Hun sitter selv i rullestol, men lar ikke det være noen hindring. Hun er sterkt engasjert i at flere må få prøve seg i arbeidslivet, og at de ikke må bli undervurdert. Butikksjef Vegard forteller at Line er en viktig medarbeider i butikken, og at det bare handler om å finne de riktige oppgavene.

Jeg er mest opptatt av det jeg faktisk kan gjøre. Det er ikke noe poeng å gå rundt og peke på ting jeg ikke kan gjøre.

Line Erlandsen (30) har alltid med seg sin manuelle rullestol på jobb i KIWI. Hver torsdag kjører hun den rundt i butikken på Biesletta i Grimstad og rydder i hyllene. Som regel dytter hun også en pappeske foran seg. I den samler hun søppel, papp og annet som ikke skal være i veien for kundene, før hun kjører ut på lageret og sorterer avfallet.

Hun er født med spinocerebellar ataksi, en diagnose som blant annet gjør det vanskelig å gå eller stå i mer enn minutter av gangen. Men hun er også født med en god dose positiv innstilling og har mye å bidra med i sin butikkjobb.

– Du må aldri undervurdere en på hjul! Hvis jeg får en oppgave jeg ikke

får til slik det opprinnelig var tenkt at man skulle utføre den, da prøver jeg minst ti andre måter. Det finnes alltid en løsning.

Flere kan gjøre mer

Butikksjef og arbeidsgiver Vegard Landås (30) mener det ikke har krevd spesielt mye tilrettelegging å ha Line som medarbeider.

– Vi har egentlig bare montert en litt lengre snor på lagerporten. Ellers har det handlet om å finne oppgaver som passer henne. Line er en evig optimist som tar alle utfordringer på strak arm, så det har ikke vært vanskelig.

Lines stilling i KIWI er i dag et

samarbeid med Jobbsentralen i kommunen. Butikksjefen mener mange flere i næringslivet kan gi flere mennesker muligheten i jobb, selv om de kanskje har en form for ekstra utfordring eller ikke løser arbeidsoppgaver akkurat sånn som man hadde sett for seg.

– Alle er gode på noe, om det så er fysiske oppgaver, sosiale bidrag eller noe helt annet. Line leverer bra på mye. Hun hever butikkstandarden betraktelig ved å sørge for orden og ryddighet på gulv og i hyller, og så er hun

ikke minst en veldig sosial person, som gjerne slår av en prat med kundene og bidrar til godt sosialt samhold blant kolleger. Jeg er veldig glad for at vi får ha henne her, sier Vegard.

«Du må aldri undervurdere en på hjul! Hvis jeg får en oppgave jeg ikke får til slik det opprinnelig var tenkt at man skulle utføre den, da prøver jeg minst ti andre måter.»



Spør mer, anta mindre

Line selv har tidligere opplevd mange avslag på arbeidsmarkedet, selv om hun har en god CV. Hun har en klar mistanke om hvorfor.

– Det er nok lett å tenke at det å ansette noen med en funksjonsnedsettelse betyr masse ekstra utgifter til tilrettelegging. Men tilrettelegging handler også om hvilke oppgaver man får. De må tilrettelegges ut fra hver enkelt person. En med multihandikap kan kanskje ikke kjøre

truck, men kan helt sikkert gjøre masse annet. Arbeidsgivere må bare være åpne for andre måter å gjøre ting på enn de pleier.

Lines oppfordring til andre arbeidsgivere er å spørre mer og anta mindre.

– Veldig mange kan mye mer enn du tror, og det er den personen selv som kjenner sine muligheter og begrensninger best. Ikke undervurder dem, men la dem i det minste vise hva de kan før du tar et valg! Det er alltid

mulig å finne arbeid som er tilrettelagt for hver enkelt persons nivå.

Hun setter stor pris på tilliten og mulighetene hun har fått på KIWI Biesletta og er glad for å ha en fast jobb å gå til. Line har dessuten skryt å dele ut til kundene hun møter:

– Jeg var litt spent på om de bare ville se rullestolen, men alle ser meg i øynene og snakker heldigvis til meg som en hvilken som helst annen medarbeider. Det betyr mye for meg!



Hvordan kan du få bidra? Hvordan kan du få være en del av noe? For det viktigste er ikke hva du blir – men at du blir med.

MARGRET HAGERUP (H)

→ Stortingsrepresentant og medlem av Utdannings- og forskningskomiteen

→ Hagerup har selv erfaring fra butikk, også som butikksjef. Hun er sterkt engasjert i inkluderingsarbeid og har blant annet blitt tildelt HELT MEDs pris for innsatsen, holdningene og sin politiske handlekraft på området.

Hva skal du bli når du blir stor? Det spørsmålet stiller vi ofte barn og unge – som om det finnes ett riktig svar. Men kanskje er det feil spørsmål. Kanskje bør vi heller spørre: Hvordan kan du få bidra? Hvordan kan du få være en del av noe? For det viktigste er ikke hva du blir – men at du blir med.

En enkel oppfordring til ungdom

Mitt viktigste budskap til ungdommen er enkelt: Stå opp om morgenen og kjenn på det som er friskt. Ta med det inn i skole og arbeid, så har du et godt utgangspunkt i livet. Det er tidvis fristende å bli hjemme i senga med det som er sykt. Og vet du hva? Jeg vet enda ikke hva jeg skal bli når jeg blir stor – og nå er jeg halvveis til 90.

Muligheter gir mestring

Min første jobb var som avisbud. Senere fikk jeg jobb i den lokale matbutikken. Det ga meg en inntekt – men viktigere var følelsen av å mestre og være en del av et fellesskap. Ingenting var kjekkere enn å sitte i kassen på en travel lørdag. Køene var lange, melken måtte stadig fylles på, og det var bonanza i brødavdelingen. Etter ungdomsskolen ble jeg anbefalt å ta studiespesialiserende. Men jeg visste ikke hva jeg ville videre. Jeg begynte på tysk grunnfag, men motivasjonen uteble. Jeg sluttet – og fikk mer ansvar i butikken i stedet.

«Skal du ikke bli til noe?»

20 år gammel ble jeg butikksjef. Det var med skrekkblandet fryd jeg fikk det ansvaret. Men en kommentar satte seg fast: «Skal du ikke bli til noe?» Den følelsen hadde jeg med meg inn i rollen. For hva skjer om det ikke går? Hvem er du da – uten en utdanning og uten en plan?

Heldigvis ble jeg – og jeg vokste. Etter tre år søkte jeg meg til Bergen for å studere. Det ble med det ene året. I stedet ble sommerjobben på lageret hos ASKO starten på neste kapittel: Vareplukker, teamleder, IA-ansvarlig og etter hvert HR-leder. Igjen havnet jeg i en bransje med muligheter for alle.

Noen må tro på deg

Gjennom årene med rekruttering har jeg sett hvor viktig det er at noen tror på deg. At noen stiller krav, men også gir deg sjansen til å vise hva du kan. Jeg har sett unge og voksne gripe mulighetene med begge hender. Det har motivert meg til å fortsette å jobbe for at flere skal få en vei inn i arbeidslivet. For det finnes håp for alle, hvis det finnes vilje og rom.

Fra lageret til Løvebakken

I 2011 meldte jeg meg inn i Høyre. Jeg hadde sagt ja til mange muligheter før – og sa ja igjen. Noen ganger har frakken vært for stor, men jeg har vokst inn i den. Man lærer gjennom hele livet, og det er en viktig del av livet. I 2017 ble jeg valgt inn på Stortinget. Det var aldri en plan, men plutselig oppdaget



jeg hvor viktig det er med politikk. Jeg ville være med å forme det samfunnet barna mine vokser opp i.

Innen den tid hadde jeg også tatt en master i endringsledelse ved siden av jobb. Men i politikken var det noe annet som telte mer: At jeg kom fra gulvet. Hadde kjørt truck. Vært butikksjef. Jeg representerte noe litt eksotisk i politikken. En mamma med fire små barn mellom to og åtte år.

Inkludering handler om muligheter

Erfaringene fra butikk er fortsatt relevante. Kundeservice handler om å se mennesker og forstå behov – og levere på det. Politikk handler om det samme: Å se folk. Å sørge for at de får en plass. At de opplever mestring på skolen. At arbeidslivet åpner dørene. At vi tar vare på dem som er for syke til å gå på jobb, og støtter dem som trenger det - samtidig som vi styrker fellesskapet. I dag er det for mange veier ut av arbeidslivet og for få veier inn. Skolen er den viktigste

sosiale utjevneren vi har. Men arbeid betyr også mye: Det gir tilhørighet, ansvar og identitet.

Så nei, kanskje vi ikke må bli til noe stort. Men vi må få bli til noe for noen. Inkludering handler ikke om godhet. Det handler om rettferdighet, muligheter og om å gi alle en plass i samfunnet vi bygger sammen.

Dagligvarebransjen er en viktig døråpner

Butikkbransjen er en viktig aktør i inkluderingsdugnaden. For mange er det første møte med arbeidslivet, for andre blir det en livsvei. Som samfunn må vi sørge for at kunnskap og kompetanse alltid er tilgjengelig for alle – uansett bakgrunn, bosted eller livssituasjon.

Der spiller KIWI skolen en viktig rolle. I fremtiden må vi samarbeide enda mer for å gi slike tilbud til enda flere og sørge for at ingen går ut på dato i arbeidslivet. Tusen takk for alle mulighetene dere gir!

Butikkbransjen er en viktig aktør i inkluderingsdugnaden. For mange er det første møte med arbeidslivet, for andre blir det en livsvei. Som samfunn må vi sørge for at kunnskap og kompetanse alltid er tilgjengelig for alle – uansett bakgrunn, bosted eller livssituasjon.

BUTIKKSJEF KAMILLA (33) VEKKET MEDARBEIDER HVER DAG I ET HALVT ÅR



Kamilla Handeland og André
Stilling: Butikksjef og butikk-
medarbeider
Sted: KIWI Tananger

Kamilla var butikksjefen som tok imot André i arbeidstrening. Han var motivert, men slet med søvn, forsov seg ofte og tenkte etter hvert på å gi opp jobben. De to ble enige om at Kamilla skulle ringe og vekke ham hver dag før vakta startet. Han følte seg sett og inkludert, noe som etter hvert ga resultater. I dag har han fast jobb i KIWI.

Ekstrainsatsen kostet henne noen sekunder om dagen. For André ble det veien til fast jobb, ny selvtillit og en følelse av å ha blitt sett og hørt til.

Da André (32) tuslet inn dørene på Kamilla Handelands KIWI-butikk på Bryne høsten 2020, var han motivert for å jobbe. Veien dit hadde vært tøff, med utfordrende skolegang og en rekke forsøk på arbeidstrening, men nå møtte butikksjef Kamilla en hyggelig og blid medarbeider med arbeidslyst.

Så var det noe som endret seg. André begynte å forsove seg. Til hver eneste vakt, uavhengig av om vakta startet tidlig om morgenen eller sent på ettermiddagen.

– En dag tok han meg til side og fortalte: «Ting er ikke så lett om dagen. Jeg sover nesten ingenting. Jeg vil jobbe, men jeg tror ikke det går lenger». Han var både lei seg for at han ikke fikk det til og hadde samtidig dårlig samvittighet for å skuffe meg og kollegene.

André ville gi opp, men Kamilla fikk en idé.

– Hva om jeg ringer og vekker deg før jobb?

God morgen!

De neste månedene gjorde hun nettopp det. Hver eneste dag. Nøyaktig én time før Andrés vakt startet, ringte telefonen: «God morgen! Er du våken? Vi snakkes snart».

– Han hadde jo ikke lyst til å forsove seg. Han ville jobbe, få til noe og være en del av butikken. Jeg så en helt super fyr med masse potensial, som var godt likt av kunder og kolleger, men som hadde en utfordring, sier hun.

Telefonrutinene hjalp: André kom seg på jobb. Han lærte, begynte å få til ting, kjente på mestringsfølelse, fikk selvtillit.

Begynte å blomstre. Seks måneder senere kunne Kamilla slutte å ringe. I dag har André fast jobb og er en viktig del av butikken.

– Jeg er helt klar over at det ikke egentlig er butikksjefens ansvar å vekke sine medarbeidere. Men dette hjalp meg ut av et mørkt sted, og jeg er uendelig takknemlig for å ha fått en ekstra sjanse. Nå gjør jeg mitt beste hver dag i en sosial og trygg jobb, og jeg føler at jeg bidrar til noe, forteller André.

«Hvis de 30 sekundene gjør at vi får en steinbra kollega, og han føler han finner sin plass i livet, da synes jeg det er god bruk av tid!»

Trengte noen som så på han

Butikksjef Kamilla mener aktører som KIWI har et stort ansvar for å bidra til å få folk ut i arbeid. Hun innrømmer at det nok hadde vært enklere å ansette noen uten hull i CV-en eller noen form for utfordringer i stedet.



– Men da hadde vi jo ikke bidratt til noe eller hjulpet noen. Jeg tror ikke det André trengte var en slags menneskelig vekkerklokke. Han trengte noen som så han og som inkluderte og satset på han. Det kostet meg 30 sekunder om dagen, men det ga han et signal om at vi gjerne ville ha han med. Hvis de 30 sekundene gjør at vi får en steinbra kollega, og han selv føler han finner sin plass i livet, da synes jeg det er god bruk av tid, sier Kamilla.

Hun mener det finnes mange der ute som krever det lille ekstra fra sine kolleger og ledere. Man kan velge å se de menneskene, finne ut hva de trenger for å fungere i jobben og hjelpe dem til å bli en god medarbeider. Men man må klare å finne ut hva de er gode på – ikke bare hva de ikke får til.

– Jeg kan ikke kreve at alle medarbeidere springer like fort, eller at de tømmer like mange paller med tørrvarer på kort tid. Men kanskje de

er helt ekstremt gode til å snakke med kundene, for eksempel.

André er et godt eksempel på en som virkelig gir tilbake etter at butikksjefen strakk seg litt lenger enn det som egentlig er forventet av henne.

– Han har blitt et enormt bidrag til det sosiale blant kollegene og er i tillegg svært verdsett blant kundene. For å si det sånn: Hvis André ikke er på julebord, da er det noe som mangler.

FRA MINDREÅRIG ASYLSØKER TIL BUTIKKSJEF PÅ SEKS ÅR

Like etter at Khaled Samimi (33) kom til Norge fra Afghanistan som enslig, mindreårig asylsøker, banket han på døra hos KIWI Haugenstua i Oslo. Tre måneders praksisplass via NAV ble starten på et grønt eventyr.

KIWI jobber folk fra hele landet og fra hele verden. En av dem er Khaled Samimi.

Han var bare 17 år gammel da han flyktet alene fra Afghanistan i 2008. Etter et opphold på asylmottak i Grimstad, der han tok norskurs og ungdomsskolepensum, flyttet han til Oslo for å utvide jobbmulighetene. Det lokale NAV-kontoret sendte han til KIWI Haugenstua, helt øst i byen.

Der møtte han butikksjef Mats Knudsen, som så en ung, positiv gutt som virkelig ville noe.

– Jeg husker den dagen som om det var i går. Jeg hadde ingen jobberfaring, var veldig spent, men jeg gledet meg veldig. Mats ville satse på meg og ordnet tre måneders praksisplass.

Khaled ga alt disse månedene. Da de tre månedene med praksis var over, fikk han tre måneder til. Han ble svært godt likt av både kunder og kolleger på grunn av hans gode humør. Han lærte fort, både butikkfag og norsk språk, og etter seks måneder fikk han fast deltidsstilling.

Endelig egen butikk

Så gikk det fort. Khaled forteller at han hele tiden lærte nye ting og jobbet kontinuerlig hardt for å nå nye mål. Og

ikke minst: Han takket alltid ja når han fikk tilbud om mer ansvar.

– Etter hvert ble jeg assisterende butikksjef. Da ble det store målet for meg å få bli med på KIWIs traineeprogram, en slags skole for å kunne bli butikksjef.

Det fikk han. Og i 2014, etter å ha fullført traineeprogrammet, tok han endelig over som butikksjef på Jessheim. Siden har han drevet tre andre butikker, og i 2022 åpnet han KIWI Storo – en av

de største KIWI-butikkene i Oslo, med lederansvar for over 30 medarbeidere og omsetning på godt over 100 millioner kroner.

– Jeg er evig takknemlig for det jeg har opplevd i KIWI. Det var helt utenkelig da jeg kom til Norge helt alene den gangen. I dag har jeg utdanning og lederjobb, egen bolig, jeg er gift og har to barn.

Jeg tenker ofte på hvor jeg hadde vært om jeg ikke hadde fått muligheten hos Mats på Haugenstua den gangen, sier Khaled.

«Jeg er evig takknemlig for det jeg har opplevd i KIWI. Det var helt utenkelig da jeg kom til Norge helt alene den gangen.»



ENKEL TILRETTELEGGING FØRTE TIL AT CHRISTIAN (42) KUNNE GJØRE FLERE OPPGAVER I KIWI

Christian Røstel (42) på KIWI Sagvåg har nedsatt hørsel og talefunksjon. Det hindrer han ikke i å være en svært verdifull medarbeider i butikken – og nå har en enkel, teknisk løsning gjort at han enkelt kan bidra enda mer.

Denne løsningen har gjort at jeg har flere arbeidsoppgaver på jobb, i tillegg til blomster, rydding og varepåfylling, og det er veldig stas, sier Christian.

41-åringen er én av mange dyktige medarbeidere i butikken til Morten Nylund, som er butikksjef på KIWI Sagvåg på Stord. 41-åringen, som har nedsatt hørsel og talefunksjon, begynte i butikken i 2013. Den gangen kom han inn via arbeidspraksis i NAV.

– Først og fremst er Christian en utrolig dyktig medarbeider, som har full kontroll på arbeidsoppgavene sine, og som har tatt et viktig ansvar for blomstersalget i butikken. Han er veldig godt likt av både kunder og medarbeidere, forteller Morten.

– I 2024 satt vi sammen et mål om at han skulle bli ansatt på lik linje som alle andre medarbeidere. For å få dette til, kontaktet vi NAV for å se på mulighetene rundt hjelpemidler for å tilrettelegge for at Christian enklere kunne gjøre flere oppgaver.

Morten skryter av NAV, som var raske med å bistå. Løsningen for å øke stillingsprosenten var nemlig ganske enkel. Christian forteller:

– Det har blitt montert et eget ringesystem i kassa, som er linket opp mot en klokke jeg har på hånden. Hvis det trengs hjelp, for eksempel om det er kø, får jeg et vibrerende signal på klokka når det ringes fra kassa.

Dermed kan også Christian i dag ekspedere kunder i kassa, på lik linje med andre medarbeidere.

– Jeg er kjempestolt av å ha Christian med på laget, han gjør en knallbra innsats for butikken og miljøet. Samarbeidet med NAV har vært veldig godt, og løsningen var ganske ukomplisert.

«Jeg er kjempestolt av å ha Christian med på laget, han gjør en knallbra innsats for butikken og miljøet.»

Det er ikke sikkert alle vet at det kan være så lite som skal til, men jeg oppfordrer alle arbeidsgivere til å undersøke og ha mer fokus på å gi flere en sjanse, sier butikksjef Morten.

– Det har vært fint for Christian, som har fått mer jobb, og fint for oss, som får enda mer tid sammen med Christian



Foto: Privat

UKRAINSKE KATERYNA (31) FIKK FAST JOBB GJENNOM «HANDELSLAPPEN»



Kateryna Tkachenko

Stilling: Butikkmedarbeider

Sted: KIWI Laskentunet

Kateryna fikk jobb i KIWI etter å ha deltatt i programmet «Handelslappen», et samarbeid mellom Nav, Virke og dagligvarebransjen. Gjennom praktisk erfaring og språkopplæring lærer Kateryna noe nytt hele tiden, og nå vil hun gjerne bli værende i butikken.

Kateryna Tkachenko kom til Norge fra Ukraina i 2023 sammen med familien. Gjennom «Handelslappen» fikk hun målrettet norskopplæring, arbeidstrening og verdifull innsikt i kundeservice, varehåndtering og butikkdrift – og etter hvert fast jobb i KIWI.

KIWI er stolt samarbeidspartner i det meningsfulle initiativet Handelslappen – et samarbeid mellom Virke, NAV, voksenopplæringen og utvalgte opplæringsbutikker. Målet er å skape reelle muligheter for integrering og varig arbeid i dagligvarebransjen for mennesker som kommer til Norge.

– Jeg ville lære språket, forstå hvordan det er å jobbe i butikk i Norge og møte nye mennesker, forteller Kateryna, som selv har deltatt i programmet.

I dag har hun fast jobb på KIWI Laskentunet i Sandefjord.

– Det føles veldig bra. Jeg liker å jobbe her og føler meg tryggere for hver dag som går. Jeg snakker norsk med kolleger og kunder, og jeg lærer noe nytt hele tiden. Det betyr mye for meg å være en del av et team og ha en jobb jeg trives i.

Kateryna er utdannet lærer og så opprinnelig for seg en fremtid i skole eller barnehage. Opplevelsen i KIWI fikk henne til å endre kurs.

– Jeg tenkte først at dette bare var midlertidig, men da jeg begynte i praksis

i KIWI, forandret jeg mening.

Hun har også en viktig oppfordring til andre som er i samme situasjon som hun selv var:

– Mange er redde for å begynne å snakke norsk fordi de ikke føler at språket er godt nok. Men ikke vær redd, alt kommer med tid og øvelse. Det er normalt å gjøre feil. Det viktigste er å ville lære. Jeg er så takknemlig for det jeg har nå. Jeg elsker jobben min.

I dag er Kateryna mentor

for en ny deltaker i språkopplæring.

Nettopp mentorordningen er en sentral del av Handelslappen. Kateryna fikk selv støtte fra en kollega som hadde vært i språkpraksis.

– Han lærte meg så mye!

Norske uttrykk, navn på varer og hvordan jeg kan prate med kundene, sier hun.

Butikksjefen ved KIWI Laskentunet, Jørgen Slettingdalen, er svært fornøyd med opplegget til Handelslappen.

– Det fungerer veldig bra, så lenge

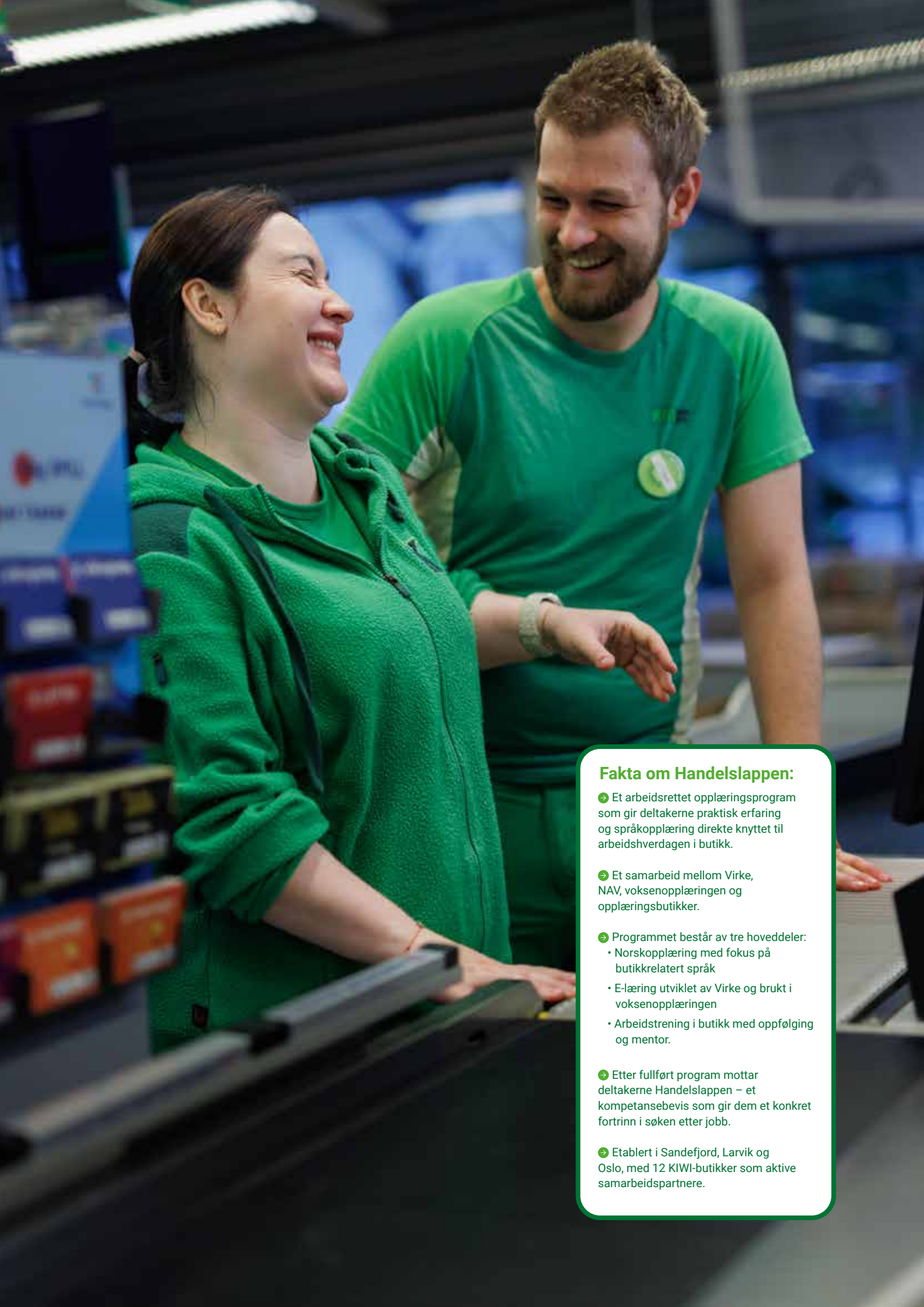
kandidatene er motiverte. De som virkelig vil dette, har store muligheter for å lykkes. Handelslappen gir konkret og relevant opplæring gjennom NAV og skolen, og det var så bra at butikken valgte å fortsette samarbeidet, forteller han.

I dag er Handelslappen etablert i Sandefjord, Larvik og Oslo, med tolv KIWI-butikker som aktive samarbeidspartnere. Ambisjonen

er å utvide ordningen til flere kommuner og gi enda flere muligheten til å kombinere språkopplæring med relevant arbeidserfaring. Ordningen handler ikke bare om språk og arbeid – det handler om mennesker, muligheter og inkludering.

– For oss i KIWI handler dette om å ta samfunnsansvar og gi folk en reell mulighet til å komme i gang med en karriere. Samtidig får vi engasjerte og motiverte kolleger med verdifull erfaring og nye perspektiver, sier Martin Olstad, opplæringssjef i KIWI.

«Mange er redde for å begynne å snakke norsk fordi de ikke føler at språket er godt nok. Men ikke vær redd, alt kommer med tid og øvelse.»



Fakta om Handelslappen:

- ➔ Et arbeidsrettet opplæringsprogram som gir deltakerne praktisk erfaring og språkopplæring direkte knyttet til arbeidshverdagen i butikk.
- ➔ Et samarbeid mellom Virke, NAV, voksenopplæringen og opplæringsbutikker.
- ➔ Programmet består av tre hoveddeler:
 - Norskopplæring med fokus på butikkrelatert språk
 - E-læring utviklet av Virke og brukt i voksenopplæringen
 - Arbeidstrening i butikk med oppfølging og mentor.
- ➔ Etter fullført program mottar deltakerne Handelslappen – et kompetansebevis som gir dem et konkret fortrinn i søken etter jobb.
- ➔ Etablert i Sandefjord, Larvik og Oslo, med 12 KIWI-butikker som aktive samarbeidspartnere.



HANS CHRISTIAN HOLTE

→ Arbeids- og velferdsdirektør

→ Holte har hatt flere lederroller i det offentlige og er i dag Nav-sjef. Dermed har han øverste ansvar i direktoratet som blant annet har et inkluderende arbeidsliv som mål. Han har vært tydelig på at arbeidsgivere må ta særlig ansvar i spørsmål om inkludering og mangfold i arbeidslivet.

Inkludering lønner seg – ikke minst for arbeidsgivere

Løpet av de neste 10 årene - ja, det er ikke lenge til – vil befolkningen i Norge vokse med 300 000 mennesker. Det høres kanskje mye ut? Men 4 av 5 av dem vil være over 67 år.

Vi blir altså mange flere pensjonister, noen få flere i yrkesaktiv alder, og færre barn og unge. Og dette skjer samtidig som at mangelen på arbeidskraft øker.

Det blir større kamp om arbeidskraften. Det blir ikke bare gode muligheter til, men tvingende nødvendig, å jobbe med inkludering. Vi må tenke nytt om den arbeidskraften vi har. Vi må få folka våre som begynner å nærme seg pensjonsalder til å velge å bli i jobb. Vi må få ned sykefraværet, og vi må gi folk som står utenfor muligheten til å delta.

Hver dag møter vi i Nav mennesker med ulike bakgrunner, erfaringer og utfordringer. Noen står utenfor arbeidslivet på grunn av sykdom, funksjonsnedsettelse, manglende formell kompetanse eller hull i CV-en.

Gjennom tiltak som opplæring, arbeidspraksis, lønnstilskudd og tilrettelagt arbeid, gir vi mennesker reelle muligheter til å kvalifisere seg og mestre en jobb. Samtidig støtter vi arbeidsgivere som ønsker å ta samfunnsansvar og bidra til et mer inkluderende arbeidsliv.

Arbeidsgivere i dagligvarehandelen bruker tiltak fra Nav som lønnstilskudd og arbeidstrening mer enn noen andre næringer. De siste to årene har denne bransjen hatt klart flest personer på

både lønnstilskudd og arbeidstrening, sammenlignet med alle andre næringer. For 2025 ligger vi an til å ha samme trend.

Samarbeidet vi i Nav har med arbeidsgivere er viktig. Det betyr mye for veldig mange mennesker. For noen betyr det alt. Som arbeidsgiver er du kanskje den som gir noen en mulighet til å mestre for aller første gang?

Mange sliter med å få jobb fordi de mangler formell kompetanse eller arbeidserfaring. Nav samarbeider med utvalgte bransjer for å skreddersy opplæringsløp. Målet er at flere som står utenfor arbeid tar fag- og yrkesopplæring.

Men arbeidsgivere kan også tenke seg om to ganger når de skal rekruttere. Er det riktig å kreve fagbrev eller høyere utdanning? Eller kan oppgaver fordeles, slik at de heller kan ansette en som ikke har fagbrev?

Norge trenger et arbeidsliv med plass til alle. Som arbeidsgiver har du en unik mulighet til å bli en racer i inkludering. En som ser hvilken verdi det tilfører bedriften og bunnlinja.

Dette handler ikke om veldedighet. Det handler om å se muligheter, bygge mangfold og sikre fremtidens arbeidskraft. **Erfaring viser at virksomheter som inkluderer, får økt trivsel, sterkere fellesskap og tilgang på verdifulle ressurser. Bokstavelig talt kassevis med muligheter.**



LOVELEEN BRENNÅ

→ **Foredragsholder, forretningsutvikler og grunnleggeren av Seema, senter for mangfoldsledelse**

→ **Loveleen Rihel Brenna** har i flere tiår holdt foredrag om opplæring i kulturell intelligens og mangfoldskompetanse, samt ledelse- og organisasjonsutvikling. Hun ledet komiteen som utviklet den nasjonale standarden for ledelses-systemer for mangfold og har skrevet en rekke bøker om tematikken.

¹ Michael J. Thomas og Ane M. Tømmerås (juni 2024). *Nasjonale befolkningsframskrivinger 2024*, Statistisk sentralbyrå, hentet 15.03.2025 fra, <https://www.ssb.no/befolkning/befolkningsframskrivinger/artikler/nasjonale-befolkningsframskrivinger-2024>

² Stefan Leknes, Sturla A. Løkken (juli 2022), *Folketallet vil krympe i 40 prosent av kommunene fram mot 2050*, Statistisk Sentralbyrå, hentet 15.03.2025 fra: *Folketallet vil krympe i 40 prosent av kommunene fram mot 2050* – SSB

Verdiskaping gjennom ledelse av mangfold

Mangfold i dag er et konkurransefortrinn, men kun for de som er villige til å fornye sin tilnærming. Når ansatte føler seg anerkjent og verdsatt, kan mangfold bli en drivkraft for positiv endring, vekst og for å løse fremtidens utfordringer.

Ifølge SSB vil Norges befolkning vokse fra 5,4 millioner i dag til 6 millioner innen 2040.¹ Denne veksten vil i stor grad skje i storbyene og sentrale strøk, der 68 prosent av befolkningen allerede bor. I 2050 vil denne andelen være 73 prosent.² Samtidig sliter mange kommuner med økonomiske utfordringer preget av fraflytting, lave fødselstall og en høy gjennomsnittsalder. Parallelt med dette vil innvandrerbefolkningen i Norge øke. Dagligvarehandelen berøres også av redusert kjøpekraft blant kunder, høy inflasjon, svak kronekurs, digitalisering, strengere regulatoriske krav fra myndighetene og, ikke minst, mangel på arbeidskraft.

Mangfold som et ideologisk argument

Dagligvarehandelen har i lang tid rekruttert ulik type mangfold gjennom tett samarbeid med NAV. Gjennom en antidiskriminerende rettferdighetsfilosofi har bransjen gitt jobbmuligheter til studenter og mennesker som av ulike årsaker har falt utenfor arbeidslivet.

Sett utenfra så har bransjen en smal definisjon av mangfold. Mangfold handler om «de andre». Gjerne folk med nedsatt funksjonsevne, seniorer, personer med en annen kulturell eller etnisk bakgrunn, LHBT+ personer eller de som har falt utenfor arbeidslivet. Holdningen og innstillingen til de som får jobb basert på en slik ideologi kan påvirke forventningene ledere og medarbeidere har til mangfoldet og måten mangfoldet blir ledet på.

Mangfold som et forretningsmessig argument

På den annen side har vi de forretningsmessige argumentene som fokuserer på de direkte positive effektene mangfoldet har for virksomheten. Mangfoldet handler om alle ansatte. Men når forskjelligheten i mangfoldet utvides på grunn av språklig, religiøs eller kulturell bakgrunn, alder, funksjonsgrad eller andre forhold, så stiller det nye kompetansekrav hos ledere for å utløse ressursene hos de ulike ansatte. Det stiller krav til å jobbe systematisk for å skape en inkluderende kultur hvor alle opplever psykologisk trygghet.

Det forretningsmessige argumentet handler også om økt konkurransekraft i et stadig mer mangfoldig marked. Ledere som klarer å se mangfoldet blant ansatte som en ressurs, vil bli morgendagens vinnere. Det betyr blant annet at de beholder talenter, tiltrekker arbeidskraft og utvikler kunde- og brukerforståelsen ved å ta i bruk kompetansen blant ansatte. De samarbeider også med NAV, men arbeid med mangfold og inkludering er tett integrert i kjernevirksomheten og en faktor for å oppnå forretningsmessige mål.

Effektiv mangfoldsledelse kan dermed ha en betydelig innvirkning på både omdømme og økonomiske resultater. Med denne ideologien vil ikke ledere stoppe ved rettferdighet, antidiskriminering eller argumentet om å gjenspeile samfunnet. De vil jobbe strategisk og systematisk for å rekruttere relevant mangfoldskompetanse i butikk og i administrasjonen. Og en viktig del av dette arbeidet er å skape en stolthetsfølelse, hvor alle er likeverdige.

Det er klart at gårsdagens oppskrift for mangfold og inkludering ikke vil være tilstrekkelig i fremtidens marked. Det er viktig å anerkjenne at mangfold i dag er et konkurransefortrinn, men kun for de som er villige til å fornye sin tilnærming.

LARS JOAKIM (38) FANT GNISTEN I BUTIKK – NÅ GIR HAN ANDRE DEN SAMME MULIGHETEN



Lars Joakim Bakken Aslaksrud

Stilling: Butikksjef

Sted: KIWI Fornebuporten

Lars Joakim droppet ut av videregående og satset alt på butikk. I KIWI har han fått mange lederroller og spennende muligheter. 20 år etter han droppet ut, tok han fagbrev og fullførte skolen gjennom KIWI. I dag brenner han ekstra for å gi sjanser til unge som minner om han selv.

På skolen var han lei, hadde dårlige karakterer og var veldig usikker på hva han skulle gjøre med livet. Så havnet Lars Joakim Bakken Aslaksrud i dagligvare og følte seg sett på et helt nytt nivå.

Lars Joakim vet nøyaktig når KIWI-eventyret startet for han: – Jeg var 17 år og ble ringt opp og spurt om jeg hadde anledning til å hjelpe til i butikken, for det var blitt mye sykdom og de trengte folk. Det sa jeg selvfølgelig ja til. Det jeg aldri sa til noen, var at jeg også hadde matteeksamen den dagen. Det føltes som å ta et valg. Det var da jeg gikk all in.

Nå har han jobbet i dagligvare i over 21 år, og han har vært butikksjef i 16 av dem. Han har hatt en rekke lederstillinger i KIWI, fått stadig større

utfordringer og driver i dag opplæring av nye ledere som en del av arbeidshverdagen som butikksjef på KIWI Fornebuporten i Bærum.

– Jeg er vel et slags levende bevis på at man kan nå så langt man vil i KIWI, så lenge man jobber med seg selv, folka sine og alle rundt seg. Jeg var ikke guds beste barn, men fikk oppleve alle mulighetene som finnes her

og fikk enorm motivasjon av hvordan de trodde på meg, satset på meg og tok vare på meg.

«Jeg er vel et slags levende bevis på at man kan nå så langt man vil i KIWI, så lenge man jobber med seg selv, folka sine og alle rundt seg.»

– Jeg vet hvordan det føles

I dag treffer Lars Joakim mange som minner om han selv som 17-åring.

– Jeg har et ekstra stort hjerte for dem som kommer inn og tenker at skole er eneste måten å lykkes på i livet, samtidig som de ikke helt



mestrer det. Er du på nippet til å hoppe ut av skolen eller tenker at du aldri kommer til å bli noe, tenker du kanskje at du ikke har så mye mer å tape. Det er lett å bare gi opp. Akkurat dem brenner jeg ekstra for å motivere til å tenke annerledes, hjelpe dem til å ta noen sjanser og finne sin egen vei.

Selv gikk han to år på mekaniske fag på videregående, før han hoppet over på allmenn påbygging. Det var der det begynte å skorte på motivasjonen, og dermed droppet han ut. 20 år senere fullførte han imidlertid videregående skole ved å få fagbrev i salgsfaget på

KIWI skolen.

– Noen synes videregående er tøft, andre hopper av studiene. Jeg har sittet der selv og vet hvordan det kjennes. Samtidig har jeg sett at når vi jobber ekstra med folk som ikke har hatt det så enkelt, og vi klarer å tenne gnisten i dem, da får vi ekstremt motiverte medarbeidere med stor lojalitet og riktige holdninger. Dette gjør det også enklere for oss å bygge dem videre til for eksempel fremtidige ledere og kanskje også til å bli butikksjefer.

Nøkkelen er å kjenne på mestring, mener han. Å stille krav, men balansere

det med å vise at man ser dem, jobben de gjør, utviklingen og å gi dem tilbakemeldinger. På dette området mener han flere kunne vært med på å ta ansvar. Også fordi KIWI er helt avhengig av å ha gode og riktige folk også i fremtiden.

– Vi må gi folk en sjanse, uansett hvilken bakgrunn de har. Det er litt ekstra arbeid, men det er en langsiktig investering. Gjør du det rett, får du folk som med tiden vil gjøre en enorm jobb. Og du får gleden av å se folk bli helt nye mennesker. Folk som føler at de bidrar til noe, får til noe og har en fremtid de kanskje ikke trodde på.

GUTTAS CAMPUS – ET VIKTIG LØFT FOR UNGE GUTTER

Ikke alle opplever at skolen gir mestringsfølelse og motivasjon, og statistikken viser at det er flest gutter som faller fra videregående skole. Guttas Campus er et målrettet tilbud for disse ungdommene – og KIWI er stolt samarbeidspartner.

Hovedmålet til Guttas Campus er å støtte guttenes faglige og sosiale utvikling, og å styrke deres forutsetninger for å mestre livet og fullføre videregående skole. På campen møter de tydelige og engasjerte voksne, som gir dem verktøyene de trenger for å lykkes – både i og utenfor klasserommet. Guttas Campus arrangeres i Oslo, Drammen, Sandefjord, Vestland og Nord-Norge.

Målet er å bygge selvtillit, etablere gode arbeidsvaner og gi ny motivasjon til å fullføre skolegangen. Noen sliter med fag, andre har det vanskelig sosialt. Felles for dem er at de trenger et løft for å få tro på seg selv.

Etter camp følges guttene opp på Guttas Campus' eget mentorsenter.

Gjennom hele 10. trinn møtes guttene annenhver uke etter skoletid for å jobbe med fag og karakterstyrker. På mentorsenteret får også guttene yrkesveiledning, det arbeides med jobbsøknader og CV, og mange gutter får arbeidstrening i bedrifter som Guttas Campus har avtale med. I tillegg får guttene veiledning både i grupper og individuelt. I denne oppfølgingen har flere KIWI-butikksjefer deltatt for å motivere guttene og dele egne erfaringer – og for å vise at det finnes kassevis av muligheter i KIWI.

– For mange av guttene kan dette være vendepunktet. Det å bli sett, heiet

på og få tro på seg selv, gjør en enorm forskjell, sier Stian Lundh Hansen, daglig leder i Guttas Campus.

En fersk studie fra OsloMet og Nova bekrefter at campen gir både faglig og personlig gevinst. Guttene gjør markant fremgang i lesing, skriving og regning, men viktigst av alt: De oppdager at de er i stand til å lære, og de får ny tro på egne evner.

– De går fra å tenke «jeg er dårlig på skolen» til «jeg kan lære hvis jeg prøver», sier forskerne bak studien.

«For mange
av guttene kan dette
være vendepunktet.»

KARRIERE I KIWI?



Guttas Campus:

- ➔ Et intensivt lærings- og utviklingsprogram for gutter som synes ungdomsskolen er utfordrende.
- ➔ To ukers læringscamp om sommeren.
- ➔ Oppfølging i halvannet år i etterkant av camp.
- ➔ Faglig støtte i lesing, skrivning og regning.
- ➔ Jobber med karakterstyrker som selvkontroll, viljestyrke og optimisme.
- ➔ Arrangeres i Oslo, Drammen, Sandefjord, Vestland og Nord-Norge.
- ➔ KIWI har vært samarbeidspartner siden 2021.

03

STOLTHET

«Hvis ikke du skjerper deg nå, kommer du til å havne i kassa på KIWI». Hørt det før? Vi også – men vi er over 15 000 mennesker som har «endte opp i kassa på KIWI» og som er stolte av det. Vi tror holdningene til jobben vår handler om manglende kunnskap. **Landets vanligste yrke fortjener et statusløft, og det trenger vi din hjelp for å få til.**



Ta deg sammen, ellers havner du i kassa på KIWI». De fleste har nok hørt den advarselen – også brorparten av de 15 000 medarbeiderne vi har i KIWI. Da vi gjorde en undersøkelse rundt holdninger til dagligvareyrket i 2023, svarte over halvparten at de har hørt andre snakke nedsettende om yrket. Det gjaldt særlig venner og familie. Bare to av ti unge så på dagligvare som en mulig karrierevei. For tre av fire har en jobb i dagligvare aldri vært aktuelt. Og selv om de skulle bli arbeidsledige, mener en av fem at det

ikke er sannsynlig at de ville takke ja til en "kassajobb". Fem prosent mener det å jobbe i dagligvare har høy status. 70 prosent mener jobben har lav status.

Spør vi våre egne medarbeidere, er bildet helt annerledes: Flere enn ni av ti svarer at de trives med arbeidsoppgavene. Tre av fire er stolte av jobben sin. De forteller at de setter pris på den varierte arbeidshverdagen og det sterke samholdet i butikkene. Dessuten er mange opptatt av karrieremulighetene, der man som ganske ung kan få mye ansvar på kort tid.

Vi tror at enda flere hadde søkt jobb hos oss om de visste hvor spennende og variert hverdagen i dagligvarebutikkene er, og hvor mange muligheter som finnes i bransjen om flere hadde snakket penere om yrket. Og uansett om man har ambisjoner om å bli værende i "kassa", ønsker mer ansvar og karriere i butikkyrket eller på sikt skal over i andre bransjer, gir en jobb i dagligvarebutikk verdifull erfaring. Det er det verdt å være stolt over – men vi må gjøre en skikkelig innsats for å få flere til å innse det.

OPPFORDRING TIL DEG – UANSETT HVEM DU ER:

Snakk opp statusen til Norges vanligste yrke

For å få flere til å satse i butikkfaget, må vi samarbeide om å løfte yrkesstatusen. Butikkmedarbeider er med god margin den vanligste jobben i Norge – over 150 000 mennesker jobber hel- eller deltid i butikk.¹¹ Svært mange av dem er i dagligvarebransjen.

Bli med på å sørge for at flere kjenner til karrieremulighetene i butikk. Vi ser alltid etter folk som vil jobbe og som vil bidra til et positivt miljø – men de må vite at vi vil ha dem. Sørg for at skolene og karriereveilederne også anbefaler butikkyrket til dem som passer, så lover vi å være flinkere til å vise oss frem for nye arbeidstakere lokalt, f.eks. på arbeidsmesser, skoler og liknende.

Hjelp oss med å snakke opp yrket som butikkmedarbeider i alle fora og med alle relevante personer dere møter, så lover vi å fortsette kampen for å heve yrkets status. Vi skal stå på for yrket gjennom å lage gode kampanjer, ved å dele historier fra stolte KIWI-medarbeidere og ved å synliggjøre alt det som er bra med å jobbe i dagligvare.

KARIANNE (44) HOPPET AV UTDANNINGEN, ENDTE I KIWI OG FIKK EN FANTASTISK KARRIERE



Karianne Warland Lunde

Stilling: Butikksjef

Sted: KIWI Lervig Brygge

Karianne skulle både bli revisor og dataingeniør, men syntes alltid butikkjobben var morsommere enn universitetet. Hun er opptatt av å vise at man ikke må ta utdanning for å bli noe i livet.

– Foreldrene mine sa alltid at jeg måtte finne en jobb jeg trives med og gjøre så godt jeg kan. Det rådet førte meg til dagligvarebransjen, og det har jeg aldri angret på, forteller Karianne Warland Lunde, butikksjef på KIWI Lervig Brygge i Stavanger.

Jeg bærer uniformen min med samme stolthet som kongen gjør med sin, det er jeg helt sikker på. Jeg er så stolt over det vi får til sammen her i butikken, av kulturen vår, hva vi betyr for kundene og av at folk har det bra på jobb, kjenner på mestring og føler seg nyttige. Det er et skikkelig vinnerlag.

Det sier Karianne Warland Lunde, som er butikksjef på KIWI Lervig Brygge i Stavanger. Hun mener at uansett hva man jobber med i butikk, har man en mulighet til å gi folk en bedre dag.

– Det å sitte i kassa på KIWI består av så mye mer enn bare å skanne melk og brød. Jeg mener at alle som jobber i butikk har en meningsfylt jobb fordi vi jobber med og for mennesker. For meg er det et yrke med masse omsorg for

kunder som trenger hjelp eller bare litt oppmerksomhet, eller for kolleger som er nye eller vil lære noe nytt. Du redder kanskje ikke liv, men du kan gi noen en litt bedre dag. Vi skal være stolte av den forskjellen vi kan utgjøre for andre.

Andre planer

I dag er hun butikksjef i KIWI, men for litt over tjue år siden hadde Karianne en helt annen plan: Hun skulle bli dataingeniør. Da hun hadde gått to år på universitetet, fant hun ut at det ikke var helt slik hun håpet. Deltidsjobben i dagligvarebutikk var morsommere.

Ny plan: revisor. To år til på universitetet, men samme konklusjon: Ikke helt for henne. Samtidig elsket hun å være på jobb, hadde noen års erfaring og begynte å få litt ansvar. Nok en ny plan:

– En kollega tipset meg om at det skulle åpne en helt ny KIWI i sentrum. Jeg kunne jo kanskje søke der? Og skolen kunne jeg alltid begynne på igjen, hvis jeg ville det.

Hun hoppet i det, søkte og fikk jobb som assisterende butikksjef.

– Det gikk ikke lang tid før jeg ble butikksjef, og tjue år senere går jeg fortsatt på jobb i grønn uniform. Jeg har

«Her lærer de egenskaper som er helt kritiske i arbeidsmarkedet, uansett om de blir i KIWI eller om de ender opp et helt annet sted til slutt.»



ikke angret et sekund, og jeg er uendelig stolt av jobben min.

Må ikke ta utdanning for å bli noe

På KIWI Lervig Brygge i Stavanger har Karianne en god bukett medarbeidere, alle med ulike bakgrunner og ønsker for livet. Noen har jobb ved siden av studiene og skal på sikt gjøre noe helt annet, noen satser på karriere i KIWI og noen er kjempeglade for å ha en jobb å gå til.

Det er en av grunnene til at Karianne vil gjøre noe med de negative assosiasjonene til «å havne i kassa på KIWI».

– Vi skal huske på at for mange er det å «ende opp i kassa på KIWI» en helt super og inkluderende vei inn i arbeidslivet. De har en trygg jobb

hos en stabil arbeidsgiver, tydelige arbeidsoppgaver og kjempehyggelige kolleger. Disse menneskene skal vi heie på, ikke snakke ned.

Det beste Karianne vet i jobben sin er å se folk blomstre.

– Mange av dem som jobber hos meg, er fryktelig stolte av det de gjør og får til. Det er unge mennesker som vokser med ansvar. Her lærer de egenskaper som er helt kritiske i arbeidsmarkedet, uansett om de blir i KIWI eller om de ender opp et helt annet sted til slutt. Du lærer å jobbe som del av et lag med ulike mennesker du skal respektere. Du lærer å gi og ta imot tilbakemeldinger, ta til deg innspill og alltid forsøke å gjøre ting enda bedre.

Hun ble selv heiet på av både familie og venner. Foreldrene hennes sa at hun

måtte finne en jobb hun trives med og gjøre så godt hun kan.

– Det har gitt meg et helt fantastisk arbeidsliv i «kassa på KIWI», med uendelig mange muligheter og opplevelser.

De fleste som er studenter og jobber deltid hos henne, fullfører studiene og blir det de skulle bli. Det synes hun er bra. Men hun vil minne dem som ikke er motivert for mer skole og utdanning om at det finnes alternativer.

– Da vil jeg at du skal vite at det er så mange muligheter andre steder, blant annet i KIWI. Skole er kjempebra, men den gammeldagse tanken om at man må ta mange års utdanning for å bli noe her i livet, den har i alle fall jeg sluttet å tenke.



BERNT G. APELAND

→ Administrerende
direktør i Virke

→ Apeland er direktør i Virke, som er hovedorganisasjonen for handels- og tjenestenæringen, og dagligvarebransjens talerør. Han har flere ganger jobbet for å snakke opp medarbeidere i varehandelen.

Hele Norges beredskapslager

Et samfunn er en sårbar konstruksjon. Pandemien lærte oss at et virus som oppstår på et dyremarked langt, langt unna, over natten kan snu opp ned på vår stillferdige hverdag. Russlands angrepskrig mot Ukraina har vist oss at imperialisme ikke bare hører fortiden til, og stadig oftere rammes vi av naturhendelser som setter veier, jernbanenettet, vann- og strømforsyningen ut av spill.

Med dette som bakteppe er det kanskje ikke så rart at samfunnssikkerhet og beredskap står helt øverst på den politiske agendaen. For når vi erkjenner at vi er sårbare, følger et behov for å være forberedt. Ofte tenker vi at beredskap handler om våpen, tilfluktsrom, bandasjer og uendelige mengder betong, men minst like viktig er det å sikre forsyningen av basisvarer til befolkningen – både i hverdagen og i kriser. Det betyr at norske butikkansatte står i den beredskapsmessige frontlinjen. Det er det god grunn til å være stolt av.

Den norske dagligvarebransjen er en av verdens mest innovative og effektive problemløsere. Ved hjelp av teknologi og nyvinninger har norske aktører oppnådd industriell effektivitet i verdikjeder som strekker seg over enorme avstander – i et land med svært spredt bosetting. Faktisk er bransjen så innovativ at internasjonale giganter som Walmart og Carrefour valfarter til Norge for å lære å drive butikk.

I et beredskapsperspektiv er

dagligvarebransjen en nøkkelfaktor, fordi den sikrer matforsyning i hele landet. Vi har mer enn dobbelt så mange butikker i Nord-Norge som på svensk side av grensen. Samtidig er prisene de samme, enten du handler i Tønsberg eller i Tana. Det skaper ikke bare gode, trygge arbeidsplasser og et godt matvaretilbud der folk bor – hver eneste dagligvarebutikk utgjør også et lokalt beredskapslager. I tillegg sikrer bransjens ansatte, erfaring og logistikkssystemer at lagrene ikke går tomme.

Viktigheten av dette kan ikke overdrives. For når krisen først rammer, hjelper det lite å ha fylt opp beredskapslagre med våpen, bandasjer og betong. Forutsetningen for å håndtere kriser er at lokalbefolkningen får dekket sine basisbehov: mat, drikke, klær og andre nødvendige varer. Og det er nettopp denne delen av beredskapen den norske dagligvarebransjen leverer på – hver eneste dag.

Derfor bør vi være stolte av arbeidet vårt. Norske butikkansatte er ikke bare på jobb for å gi kundene god veiledning og en trivelig handleopplevelse – de representerer også et viktig ledd i å sikre trygghet for befolkningen. I hverdagen - og dersom krisen skulle inntreffe.

Så neste gang noen spør deg hvor du jobber, kan du med stolthet svare: «Jeg jobber i hele Norges beredskapslager.»



KINE ASPER VISTNES

→ Leder i LO

→ **Asper Vistnes** leder Norges største arbeidstakerorganisasjon, LO, som ser på det å skape et trygt og rettferdig arbeidsliv som sin viktigste oppgave. Hun har selv yrkesfagutdanning og er ekstra opptatt av at folk skal ha ordentlige arbeidsforhold.

Kjære butikkarbeider i Kiwi,

Det er få arbeidsplasser i Norge som alle har et forhold til, men alle kjenner sin lokale dagligvarehandel. Den er en del av folks hverdag og et naturlig samlingspunkt i små og store lokalsamfunn.

Dere som jobber i dagligvarebransjen, har et samfunnskritisk yrke. Fra Mandal i sør, via Sandnessjøen nær der jeg bor, og helt til Hammerfest i nord sørger dere for matsikkerheten og at folk har tilgang til essensielle varer der de bor. Med andre ord er dere helt avgjørende for at Norge skal fungere og at små og store samfunn skal overleve.

Dagligvarehandelen har et viktig samfunnsoppdrag, og det er avgjørende at dere ansatte har gode arbeidsvilkår, opplever trygghet og trives på arbeidsplassen. Under pandemien ble dette tydelig. Dere var hverdagsheltene som måtte på jobb for å holde hjulene i gang og sørge for at folk hadde mat på bordet, når resten fikk beskjed om å holde seg hjemme.

Dagligvarebransjen byr på en variert og hektisk arbeidshverdag. Da er det viktig at dere ansatte har muligheten til å dyrke faget og styrke kompetansen deres gjennom yrkesfagutdanninger, som gir muligheten til å få et fagbrev. Derfor jubler vi i LO over at Kiwi nå tilbyr fagbrev i salgsfaget, slik også elektrikere, tømrere og helsefagarbeidere har i andre bransjer. Dette bør flere gjøre.

De aller fleste av dere butikkmedarbeidere velger dette som en karrierevei og blir i

bransjen hele deres yrkesaktive liv. Det er derfor det er så viktig at enda flere får muligheten til å jobbe heltid, ta fagbrev og får en pensjon å leve av når yrkeslivet er over.

HK-klubben i Kiwi fikk nylig fremforhandlet tjenstepensjon på fem prosent fra 1. juli 2025 for Kiwi-ansatte. Det kan bety flere hundre tusen kroner ekstra i lommeboka og sikrer Kiwi-ansatte en bedre og mer rettferdig pensjon etter lang og tro tjeneste i arbeidslivet. Dette fortjener stor applaus og vi i LO gratulerer!

Selv om pandemien heldigvis er bak oss, endrer ikke det viktigheten av jobben dere butikkmedarbeidere gjør. Vi vet aldri når neste krise kommer, men vi er trygge på at dere har den faglige dyktigheten og kompetansen som skal til for å mestre det.

Så til deg som jobber i Kiwi: Vær stolt over den samfunnskritiske jobben du gjør.

Du gjør en forskjell i folks liv!

– SELVFØLGELIG ER JEG STOLT AV JOB BEN MIN



Oliver Selnes

Stilling: Frukt- og grøntansvarlig
Sted: KIWI Rønvika

Oliver hoppet av sykepleiestudiene og satset alt på butikkjobb. Han var spent på å fortelle det til familien, men fikk full støtte og er i dag en stolt KIWI-medarbeider som ser alle mulighetene som finnes.

Det tok et halvt år før Oliver (21) turte å fortelle familien at han hadde hoppet av sykepleiestudiene for å «bare jobbe i KIWI». I dag kan han ikke se for seg å gjøre noe annet enn å jobbe i butikk.

Jeg tror den vanligste fordømmen mot yrket, er at det er en veldig enkel jobb å få fordi man ikke trenger noen utdanning. Man skal jo studere, og så er man litt lat hvis man jobber på KIWI i stedet. Det er liksom den enkle veien.

Oliver Selnes kan fortsatt få høre det. Særlig når han er hjemme i ferier og høytider og forteller at han jobber i KIWI:

«Skal du ikke gjøre noe mer?»

– Jeg tror folk må ha prøvd dette yrket selv for å innse det. Før jeg begynte å jobbe i butikk, tenkte jeg selv at det så kjempeenkelt og ganske kjedelig ut. Men jeg har lært at det er mye mer fysisk krevende, komplekst, spennende og gøy enn jeg trodde.

Redd for å skuffe

Oliver er født og oppvokst i Vesterålen, men som 20-åring flyttet han til Bodø for å studere til å bli sykepleier. Han kommer fra en familie med helsefagarbeidere, så det lå litt i blodet. Trodde han.

– Etter et år fant jeg ut at det ikke helt var noe for meg. Samtidig hadde jeg hatt en stilling som tilkallingsvikar på KIWI Rønvika her i byen. Det ble mer og

mer jobb. Mer og mer ansvar, høyere og høyere stilling.

Han avsluttet sykepleiestudiene og jobbet det han kunne i butikk. Så til familien at det bare var et pauseår, at han skulle tilbake til studiene igjen neste høst. Men egentlig visste han at det ikke var helt sant.

– Jeg var jo redd for å skuffe dem. Men da jeg fikk full stilling og frukt- og grøntansvar i desember, da fortalte jeg det. Og jeg fikk heldigvis full støtte tilbake.

Ansvar og muligheter

Det første Oliver gjør når han kommer på jobb, er å sjekke at det som ligger ute av frukt og grønt i butikken har høy kvalitet. Så tar han imot nye varer og fyller på der det trengs i avdelingen. Han vurderer behovet for de neste dagene og bestiller nye varer, planlegger hva som skal på kampanjebordene og hva som skal vises frem litt ekstra. Han veileder og småprater med kunder og

diskuterer med kolleger.

– Jeg trives utrolig godt og ser ikke for meg å gjøre noe annet akkurat nå. Jeg er kjempestolt av jobben min, og det finnes det mange grunner til. Når jeg har vært på jobb og vet at butikken ser skikkelig bra ut, eller når jeg merker at vi har gitt en av de faste, eldre kundene en litt bedre dag, da blir jeg ekstra stolt.

– Butikkene er dessuten viktige for å gjøre mat tilgjengelig, både til hverdags og i krise. Vi så det under pandemien, da var det helsefagarbeidere og butikkfolk som var på jobb. Vi holder det gående, og det er jeg selvfølgelig stolt av å være en del av.

Nå vil han jobbe og lære så mye han kan de neste årene og se hvor det fører han.

– Jeg vet at jeg har enda mer i meg i denne jobben. Og så ser jeg at det finnes veldig mange muligheter i KIWI, og at lederne mine er flinke til å lære meg nye ting og til å gi meg ansvar og sjanser.

«Jeg tror folk må prøve yrket selv for å forstå det. Det er mye mer fysisk krevende, komplekst, spennende og gøy enn jeg trodde!»



– BUTIKK-MEDARBEIDERE HAR MYE Å VÆRE STOLTE AV!



Luc Tito

Stilling: Butikksjef

Sted: KIWI Ingeberg

Luc har selv kjent på fordommene mot å jobbe i butikk. I dag er det viktig for han å vise frem hvor omfattende yrket kan være, og hvordan man kan bruke jobben til å engasjere seg i lokalmiljøet.

For to år siden fortalte butikksjef Luc Tito (30) på KIWI Ingeberg i lokalavisa hvordan det var å fortelle folk på fest om hvor han jobber. – Jeg fikk overveldende positiv respons etter den saken, men jobben er fortsatt ikke ferdig, sier han.

Det var i forbindelse med en spørreundersøkelse Respons Analyse gjorde for KIWI, at lokalavisa skrev om Luc, som da var butikksjef på KIWI Holsetgården på Hamar. Han fortalte blant annet følgende:

«Jeg har sittet på fest med folk fra BI, og da jeg sa jeg jobba i Kiwi, så gikk de. En ble sittende igjen og var genuint interessert. Da jeg sa jeg var sjef, kom de andre tilbake.»

– Jeg har alltid følt at jobben min har blitt litt sett ned på. Jeg er utdannet barnehagelærer, men jobbet i KIWI ved siden av studiene. Da jeg begynte å vurdere seriøst å satse i KIWI, var det

mange som reagerte. «Det er jo bare en jobb for folk som ikke kommer noen vei».

Han satset likevel, og det ga fort resultater: Han var 27 år da han ble butikksjef første gang, med ansvar for en personalgruppe på 18 mennesker og en omsetning på over 50 millioner kroner – sannsynligvis langt mer enn de fleste av BI-studentene han var på fest med den gangen. Nå har Luc gjort det til sin misjon å vise hva en KIWI-jobb egentlig

er og hvorfor alle i KIWI har all grunn til å være stolte av arbeidet sitt.

– Det er viktig for meg å vise frem hvor omfattende denne jobben er, uansett om man er medarbeider, frukt- og grøntansvarlig, butikksjef eller noe helt annet. Jeg har selv tenkt mitt om å havne i kassa og hatt de samme holdningene som mange av oss har vokst opp med. Men jeg fikk en skikkelig øyeåpner fra dag én på jobb, og skjønte at det er mye morsommere enn man tror.

«Målet mitt er at alle som jobber på KIWI Ingeberg skal være like stolte av jobbene sine som jeg er, uansett hvilken stilling de har.»



Ambisiøst mål

Artikkelen om Luc i lokalavisa førte til massiv respons fra venner, familie og lokalsamfunnet. Alle positive. Det hender fortsatt at folk nevner det når de treffer han.

– Jeg husker jeg fulgte spent med i kommentarfeltene da saken ble lagt ut og så at jeg fikk masse støtte. Folk kjenner meg igjen og husker fortsatt saken, selv om det er lenge siden. Men jeg synes ikke jobben med å løfte yrkesstatusen vår er helt ferdig ennå, selv om det var mange positive tilbakemeldinger den gangen.

På spørsmål om hva man har å være stolt av i dagligvareyrket, har han mye

på hjertet.

– For min egen del er jeg veldig stolt av medarbeiderne mine og alle resultatene vi oppnår sammen. Jeg er stolt av arbeidet vårt med mennesker. Noen er nye ledertalenter vi satser ekstra på, andre er kanskje folk som vi hjelper inn i arbeidslivet. Jeg er stolt av at vi jobber hardt med å redusere matsvinn, samler inn penger til UNICEF og sponser mange sunne aktiviteter for barn og voksne i nærområdet vårt.

Like før påske hadde butikken litt for mange påskeegg. Da inviterte de 150 barnehagebarn til å fylle hvert sitt påskeegg med frukt og grønt – helt gratis.

– Målet mitt er at alle som jobber på KIWI Ingeberg skal være like stolte av jobbene sine som jeg er, uansett hvilken stilling de har. Det er ikke jeg alene som omsetter for en million i uka, eller som forsøker å gi alle kundene våre en litt bedre dag. Mine medarbeidere bør være stolte av kulturen de har skapt sammen, forholdet de har til kundene våre, alt de gjør for lokalsamfunnet og hvor bra butikken ser ut. Det beste jeg kan høre når jeg forteller hvor jeg jobber, er «åja, det er der det er så blide og hyggelige folk».

Og hvordan er det på fest i dag?

– Nå får jeg bare beskjed om at folk er lei av å høre hvor glad jeg er i jobben min.

– STOLTHET I YRKET SMITTER

Hun vet godt at det finnes fordommer mot butikkjobb der ute. For å løfte yrkets status, mener distriktssjef Emily Mosvald (33) at alle som jobber i butikk burde begynne å snakke opp eget karrierevalg.



Emily Mosvald

Stilling: Distriktssjef

Sted: Agder

Emily har ansvaret for nesten 300 KIWI-medarbeidere i Agder og har som personlig mål at alle skal snakke positivt om jobben sin. For å heve yrkets status, mener hun at alle medarbeidere i dagligvare må begynne å fortelle hvor de jobber med selvtillit – og at det er et arbeidsgiveransvar å sørge for at folk er stolte av jobbene sine.

Om vi vil at andre skal være interessert i oss og se på yrket vårt med andre øyne, må nok mange av oss begynne med å fortelle med større selvtillit. Om du svarer «jeg jobber bare i KIWI, jeg» når noen spør hva du driver med, da er det ikke så rart om de ikke er interessert i å høre mer.

Emily Mosvald er distriktssjef i KIWI, med ansvar for 15 butikker i det som tidligere var Aust-Agder. Hennes KIWI-karriere begynte som 15-åring, da hun ryddet og fylte på varer i butikken til mammas kusine. Så har hun aldri slutta.

– Jeg har gått videregående, utdannet meg til hudterapeut, bodd i Oslo og tatt opp noen fag og mye mer. Men KIWI har alltid vært der. Likevel tenkte jeg lenge at det ikke var her jeg skulle være. For å være ærlig tenkte jeg vel den gang at det å jobbe i butikk ikke er et valg man tar, men et sted man havner. En plan c.

Ble sett og fikk sjanser

Emily forteller at hun ikke så ned på yrket, men hun visste ikke noe om det. Ikke mer enn at det var en sidejobb. Hun kjente ikke til mulighetene og hva det egentlig kunne gå ut på. Hun jobbet som hudterapeut et år, men fortsatte likevel i KIWI i helgene. Så begynte ting å endre seg.

– Jeg hadde ledere som så noe i

meg, og som trodde på at jeg kunne få til noe. Jeg ble låseansvarlig, frukt- og grøntansvarlig og fikk plutselig mye ansvar. Det var sosialt, morsomt, jeg tjente godt, kjente på masse mestring, dagene gikk fort og jeg ble godt kjent med kolleger og kunder.

Derfra gikk det fort. To år senere var hun assisterende butikksjef på KIWI Stoa utenfor Arendal sentrum. To år til, og hun var butikksjef på KIWI Myrene i samme by. Så fikk hun sjefsjobben på KIWI Blakstadheia, der hun sammen med resten av teamet på butikken vant prisen for regionens beste butikk. I dag, 18 år etter første dag på jobb i KIWI, er hun altså distriktssjef.

– Det var mye som skjedde på kort tid, og det ga så mye motivasjon. Jeg ble sett av andre ledere som hadde masse stolthet i yrket sitt. Sånt smitter. Det tenker jeg mye på i dag. En sånn leder vil jeg også være.

Alle skal bli ambassadører

Av familie og venner fikk hun full støtte i yrkesvalget, men da hun var yngre, kunne hun merke at ikke alle ble imponert.

– Det var nok en del fordommer. De

mistet interessen fort hvis jeg fortalte at jeg jobbet i KIWI. Jeg var kanskje ikke så stolt selv den gangen, og da er det vanskelig å engasjere andre. I dag sier jeg det med selvtillit, og da lytter folk, forteller Emily.

Hennes personlige mål som distriktssjef er at alle de 280 medarbeiderne hun er leder for i butikkene i Aust-Agder skal bli gode ambassadører for KIWI.

– Uansett om de er her i ett eller i 40 år, vil jeg at de skal snakke fint om jobben til alle de treffer. Til venner, familie og fremtidige barn. Da får vi kanskje gjort noe med holdningene i fremtiden. Kommer du til KIWI, skal du ha det bra og få utvikle deg både faglig og som menneske. Hvis våre medarbeidere IKKE er stolte av

jobbene sine, da er det vi som gjør noe galt.

Selv er hun selvsagt inhabil, men mener folk har all grunn til å skryte av jobben sin.

– Jeg mener, hva er det du ikke får i KIWI? Fysisk arbeid, mental utvikling, masse karrieremuligheter, en trygg arbeidsgiver og en supersosial arbeidshverdag. Det er hele pakka.

«Jeg ble sett av andre ledere som hadde masse stolthet i yrket sitt. Sånt smitter.»





Vil du også ende opp i kassa på KIWI?

Se hvilke muligheter som finnes på kiwi.no/jobb
eller scan QR-koden over.

