

BILBRANSJENS digitale møte om
Mangfold
27.10.2022



- Kun 9 % kvinneandel i bilbransjen er pinlig

En mannsdominert bilbransje mangler strategi og mål for undersøkelse. Nå inviteres kvinnene og kvinnene må vi sette p

- Mangfold i bilbransjen kommer med endring

- Det handler ikke om å få kvinner inn om å få mangfoldet inn i bilbransjen, slikhet med Lise Teslo, Egil Steinsland satte rekruttering og arbeidsmiljø på a



- Forskning viser at jenter in-
sier Kristin Fjeld i Polestar. I
kvinnelige rollemodeller i bi-
seg med.



- Hele samfunnet kjøper bil. Derfor må hele samfunnet, sa Benedicte Bibow,

10.05.2022



Flere kvinner enn menn opplever urettferdig behandling på arbeidsplassen, ifølge NBF. Illustrasjonsfoto: Odd Erik Skavold Lystad



NBF-undersøkelse: Ansatte i bilbransjen er stolte av jobben - men opplever mobbing

Oppsummert fra Trivselsundersøkelsen

- De ansatte trives i bilbransjen, men har fortsatt noe å gå på ifh til:
 - Generelt arbeide for bedre likestilling og mer mangfold
 - Mobbing, trakassering og urettferdig behandling
 - Etablere/synliggjøre kompetanseprogram og karrieremuligheter

Mangfold er viktig, med ikke helt tilstede

- 71% sier at det er viktig eller svært viktig med mangfold i kollegiet for deres trivsel
 - 61% opplever at det er til stede i stor/svært stor grad
- 90% sier at det er viktig/svært viktig med fokus på inkludering på arbeidsplassen
 - 61% opplever at det er til stede i stor/svært stor grad

N B F



NHO



Litt praktisk



Hvordan ta tak i mangfoldssarbeidet?

- Definere mangfold og verdien av mangfold
v/Astrid Skaugseth, CEO i SHE
- Bauda deler sin erfaring med å jobbe med Aktivitets- og redegjøringsplikten ([ARP](#))
v/ Kristine Krogstad Johnsen, Bauda AS
- Hør fra selskap som er i gang med mangfoldsarbeidet – hvordan har de tatt tak i det?
 - Polestar v/ Kristin Fjeld, Polestar Norge
 - Møller Mobility Group v/Gurli Høeg Ulverud

SOCIAL — HUMAN — EQUITY



Empower Difference

Promoting change until
all are included.

It is not about HE, SHE or ME —
but us as HUMANS.

What is Diversity, Equity, and Inclusion (DE&I) in the Workplace?

10 min read

SHE

Committing to DE&I?
Get started here

Search

The
Guardian

News website of the

International
edition

Diversity and the media: reflecting the
societies in which we work

Why We Need Diversity

Online Diversity Training

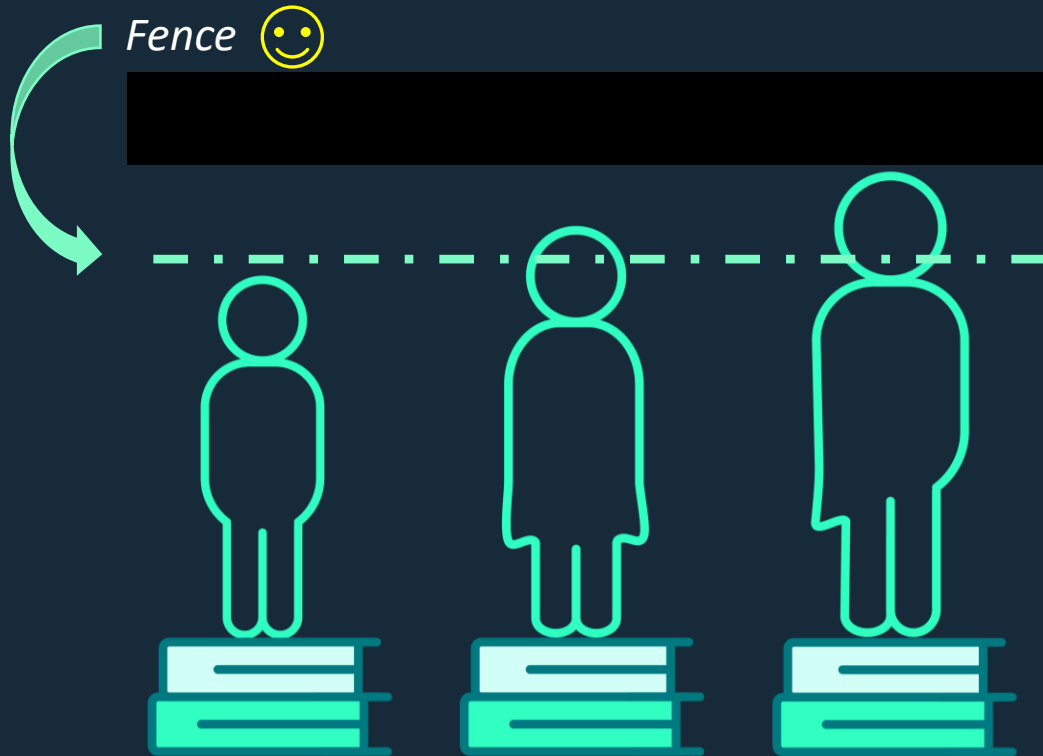
Best Practices for Diversity - Meet Ambitious Diversity Goals

Does Diversity Training
Work the Way It's
Supposed To?

6 Types Of Diversity Training For An Inclusive Workplace

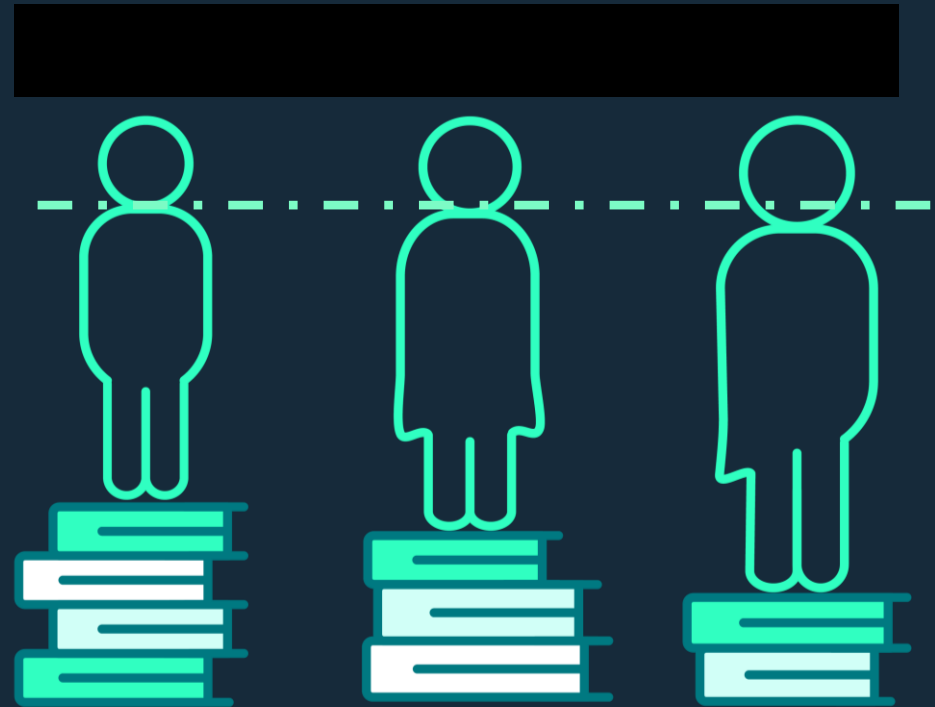


Equality



Evenly distributed tools and assistance.

Equity



Custom solutions that address inequalities.

LESS TALK,
MORE ACTION.

Social equity means to embrace and accommodate differences. Empower difference.

Hvordan ta tak i mangfoldssarbeidet?

- Bauda deler sin erfaring med å jobbe med Aktivitets- og redegjøringsplikten ([ARP](#)) v/ Kristine Krogstad Johnsen, Bauda AS



Bauda konsernet



Bauda konsernet



Kristine Krogstad Johnsen
Prosjektleder

Bauda konsernet

Bauda AS

Toyota Asker og
Bærum

Toyota Buskerud

Toyota Hønefoss

Toyota Oslo

Toyota Romerike

Toyota Sør

Toyota Østfold & Follo

Toyota Fredrikstad

Bauda konsernet

Visjon

**VI VIL HA NORGES
MEST FORNØYDE
BILKUNDER**

Verdigrunnlag – The Toyota Way:



agenda

- Aktivitets- og redegjørelsesplikten – hva handler det om?
- Hvordan jobber vi
- Gode arbeidet vi gjør
- Veien videre

Hva er Aktivitets- og redegjørelsesplikten?

Alle arbeidsgivere i Norge har en plikt til å jobbe for å skape mer **likestilling og hindre diskriminering** på arbeidsplassen, og en plikt til å redegjøre for arbeidet som utføres.

Områder hvor diskriminering kan oppstå:

KJØNN	RELIGION LIVSSYN	NEDSATT FUNKSJONSEVNE
ETNISITET	ALDER	KJØNNSUTTRYKK KJØNNSIDENTITET SEKSUELL ORIENTERING
FAGFORENINGS- MEDLEMSKAP/ POLITISK SYN	OMSORGSOPPGAVER	GRAVIDITET FORELDREPERMISJON

Hvorfor gjør vi det?

- Ikke bare en lovbestemt plikt
- Mangfold & inkludering i selskapet
- ✓ Alle har like muligheter
- ✓ Økt stolthet av å jobbe i selskapet
- ✓ Attraktiv arbeidsgiver
- ✓ Trivsel på jobben
- ✓ Godt omdømme
- ✓ Påvirke og endre holdninger



Hvordan jobber vi standardisert fra konsern?

- Internt prosjekt uten ekstern bistand
- Bufdir (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet) – et godt malverk
- Likestillingsarbeidet vårt:



Likestilling

- Våre viktige likestillings- og diskriminerings tiltak er:
 - Standardisering i konsernet – Redegjørelsesplikten:
 1. å oppfordre kvinner til å søke ledige stillinger for å balansere kjønnsfordelingen i selskapet
 2. å jobbe med å sikre likestilling for kvinner og menn i alle funksjoner
 3. sikre at kvinner og menn har lik lønn for likt arbeid
 4. sikre at funksjoner og stillinger er åpent for alle
 5. sikre at alle mennesker uavhengig av etnisitet, religion, kultur og språk får samme mulighet til å jobbe for oss i Bauda-konsernet
 6. sikre at vi har en levende kultur som gjør at medarbeidere i alle aldre har mulighet til å ivareta sitt ansettelsesforhold (junior- og seniorpolitikk)
 - Del 1: Faktisk tilstand for kjønnslikestilling (årlig og annethvert år)
 - Del 2: Hvordan arbeider vi med likestilling og diskriminering

Likestillingstiltak er at alle våre medarbeidere har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø med nulltoleranse for trakassering, seksuell trakassering og/eller kjønnsbasert vold. Alle våre medarbeidere skal ha en trygg arbeidshverdag. Arbeidet med likestilling gjelder alle sider av et arbeidsforhold, blant annet utlysning av stilling, ansettelse, omplassering og forfremmelse, opplæring og kompetanseutvikling, lønns- og arbeidsvilkår.

Hvordan jobber vi med Rapportering? - ÅRLIG

- Faktisk tilstand for kjønnslikestilling rapporteres iht. regelverk:
 - Kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i deltid, midlertidig og foreldrepermisjon (årlig)
 - Rekruttering, lønnsvekst/-økning, sykefravær, fravær grunnet sykt barn, turnover.
 - Bryte ned 'midlertidige' i lærlinger og øvrig midlertidige, og egen kolonne for innleie.
 - Ufrivillig deltid, ufrivillig midlertidig (uten lærlinger).
- For 2023: all rapportering i PowerBI for synliggjøring

HVORDAN JOBBER VI MED RAPPORTERING? - annethvert år

- Lønnsnivå og kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå/grupper
- Standardisering av roller

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå/grupper					Lønn				
					Kontante ytelser				
					Sum alle kontante ytelser				
Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Gjennomsnitt kontante ytelser kvinner (kr)	Gjennomsnitt kontante ytelser menn (kr)	Forskjeller kontante ytelser (%)	Forskjeller kontante ytelser (kr)	Gjennomsnitt kontante ytelser (alle)
Total			Tall mangler	0			Tall mangler	0,00	Tall mangler
Nivå/gruppe 1			Tall mangler	0			Tall mangler	0,00	Tall mangler
Nivå/gruppe 2			Tall mangler	0			Tall mangler	0,00	Tall mangler
Nivå/gruppe 3			Tall mangler	0			Tall mangler	0,00	Tall mangler
Nivå/gruppe 4			Tall mangler	0			Tall mangler	0,00	Tall mangler
Nivå/gruppe 5			Tall mangler	0			Tall mangler	0,00	Tall mangler

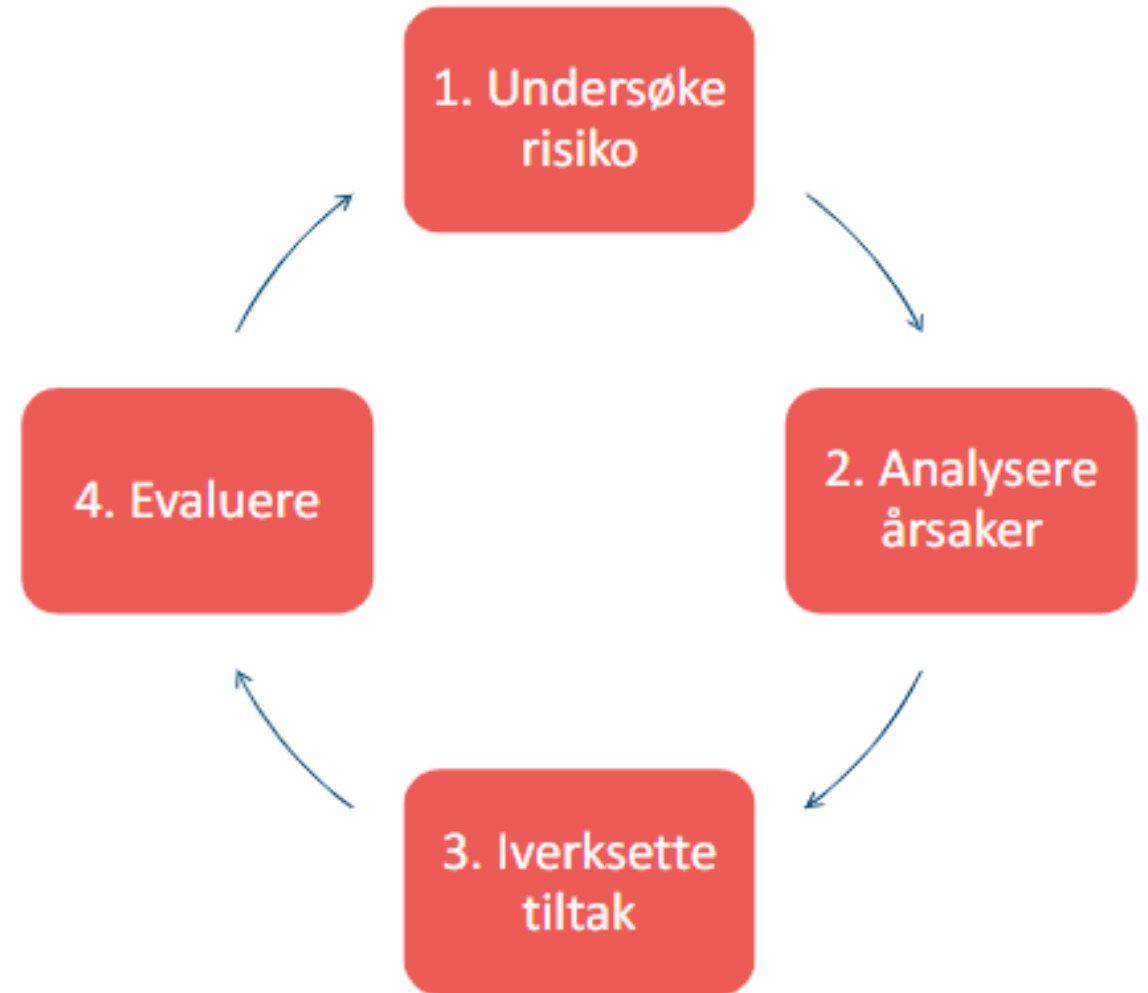
HVORDAN JOBBER VI MED RAPPORTERING - annethvert år

Rolle i selskapet	Kategori	Verdi	Til årsberetning
Kundeverter	Adm	1	ADM
Vaktmester	Adm	2	ADM
Sjåfør	Adm	2	ADM
Driftsansvarlig	Adm	4	ADM
Kunderådgiver	Adm ETM	3	ADM
Teamleder administrativ	Adm ETM	4	ADM
Administrasjonssekretær	Adm Leder	3	LEDER
Salgsdirektør	Adm Leder	4	LEDER
Servicesjef	Adm Leder	4	LEDER
Plassjef	Adm Leder	4	LEDER
Salgssjef	Adm Leder	4	LEDER
Ettermarkedssjef	Adm Leder	4	LEDER
Skadesjef	Adm Leder	4	LEDER
Logistikksjef	Adm Leder	4	LEDER
Administrerende direktør	Adm Leder	5	LEDER
Bilkoordinator	Adm Salg	2	ADM
Handover/produktspesialist	Adm Salg	4	ADM
Salgssekretær	Adm Salg	3	ADM
Bilpleier	Produktiv ETM	1	OPERATIV
Smart-reparatør	Produktiv ETM	2	OPERATIV
Klargjører	Produktiv ETM	2	OPERATIV
PDR-tekniker	Produktiv ETM	3	OPERATIV
Billakkerer	Produktiv ETM	3	OPERATIV
Bilskadereparatør	Produktiv ETM	3	OPERATIV
Tekniker	Produktiv ETM	3	OPERATIV
Teamleder produktiv	Produktiv ETM	4	OPERATIV
Fagtekniker	Produktiv ETM	4	OPERATIV
Salgskonsulent	Produktiv Salg	3	OPERATIV
Salgskonsulent næring	Produktiv Salg	3	OPERATIV
Salgskonsulent Lexus	Produktiv Salg	3	OPERATIV

- Gir standardrollen en kategori og verdi slik at vi kan se om det er risiko for diskriminering innad i en gruppering.

Hvordan jobber vi?

- Standard rapportering fra konsern til lokale AMU på harde fakta
- AMU fortsetter undersøkelser i sitt selskap på de resterende grunnlagene
- Bruker 4-steps-metoden



Eksempel på tiltaksoversikt og handlingsplan

Eksempel på tiltaksoversikt og handlingsplan (med utgangspunkt i grunnlag)

Grunnlag	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Status/ Dato	Resultat
	Hva viste undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere myndighetsområder?	Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?	Hvem i virksomheten har ansvaret for å følge opp og gjennomføre?	Frist? Utsatt, påbegynt, ferdig?	Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?
Kjønn						
Graviditet, permisjon på grunn av fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver						
Etnisitet, religion og livssyn						



Gode arbeidet vi gjør

KONTINUERLIG
FORBEDRING

RESPEKT FOR
MENNESKER



Veien videre

- Forbedre lønnskartlegging
- Definere målbare mål
- Jobbe mer sammen med vår importør Toyota Norge på deres strategi og mål:
 - 30 % kvinner i alle stillingskategorier innen 2030
 - 50/50 kvinner og menn i rekruttering
- Rekruttering av lærlinger
- Forankre mindsettet i hele organisasjonen

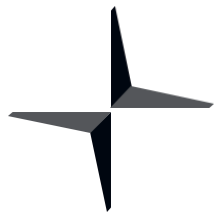
Mangfold – **inkludering** - **representasjon**



Hvordan ta tak i mangfoldssarbeidet?

- Høre fra to selskap som er i gang med mangfoldsarbeidet
 - hvordan har de tatt tak i det?
 - Polestar v/ Kristin Fjeld, Polestar Norge
 - Møller Mobility Group v/Gurli Høeg Ulverud





Polestar



En mangfoldig og inkluderende
arbeidsplass

Kristin Fjeld
Head of Communications
27.10.2022



Polestar 0 Project

0 tCO₂e



Polestar

Bærekraftstrategi

- I. Klimanøytralitet
- II. Sirkularitet
- III. Åpenhet
- IV. Inkludering



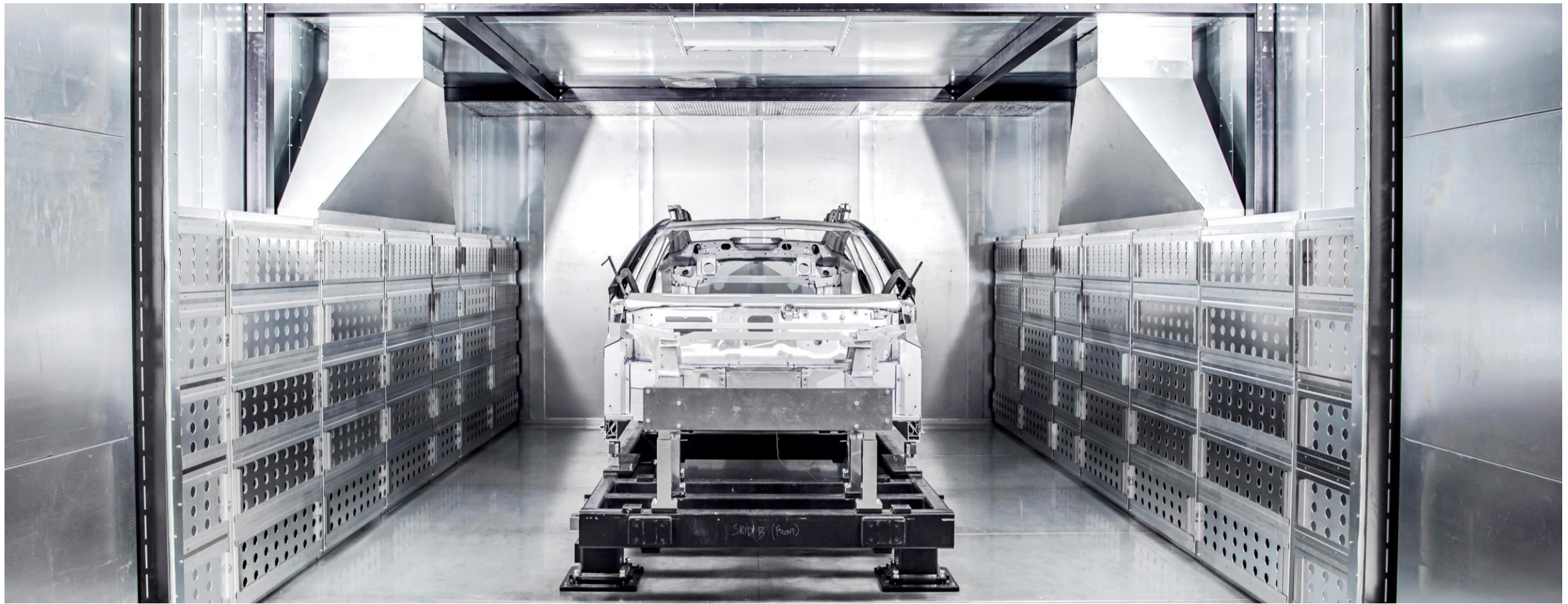


Inkludering

—

Inkluderende arbeidsplass

- I. Rekruttering
- II. Inkluderende arbeidsdag
- III. Inkluderende lederskap



Inkluderende arbeidsplass

—
Hvordan man skal ha det

- I. Komfortabel - respektert, hørt og trygg uansett hvem man er
- II. Tilkoblet - i kontakt med sine kolleger og merkevaren
- III. At man bidrar - bekreftelse på at innspill og ideer er verdifulle, arbeidet viktig og innsatsen anerkjent



Kjønnsbalanse

Statistikk 2021

- I. 32% kvinnelige nyansatte
- II. 29% kvinner globalt
- III. 31% kvinnelig ledere



Kjønnsbalanse

—

Mål 2025

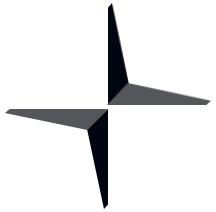
- I. 50% kvinnelige nyansatte
- II. 40% kvinner totalt / 40% kvinnelige ledere
- III. Inclusion Index 9.0





Kvinner i førersetet
—
For en mer bærekraftig fremtid





kristin.fjeld@polestar.com

—

Polestar Norge

Takk for meg!
27.10.2022





Mangfold og inkludering i Møller Mobility Group

Gurli Høeg Ulverud, kommunikasjonsdirektør

Møller Mobility Group

OUR VISION

DARE TO MOVE

OUR MISSION

WE PROVIDE FREEDOM TO MOVE

OUR STRATEGY

DEVELOP
OUR *PEOPLE*

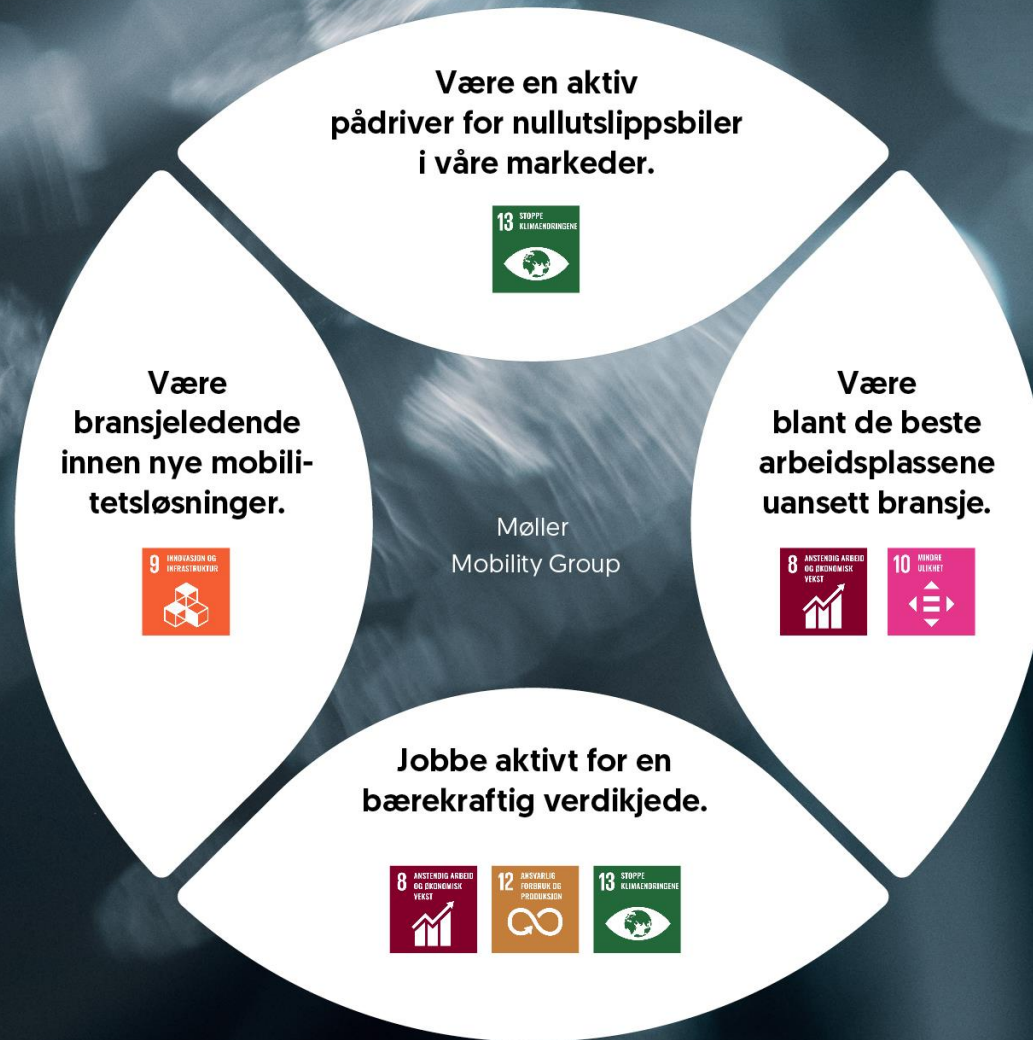
EXCITE OUR
CUSTOMERS

RELEASE THE
FULL POTENTIAL

TRANSFORM FOR
THE *FUTURE*

MAKE SUSTAINABLE *CHOICES*

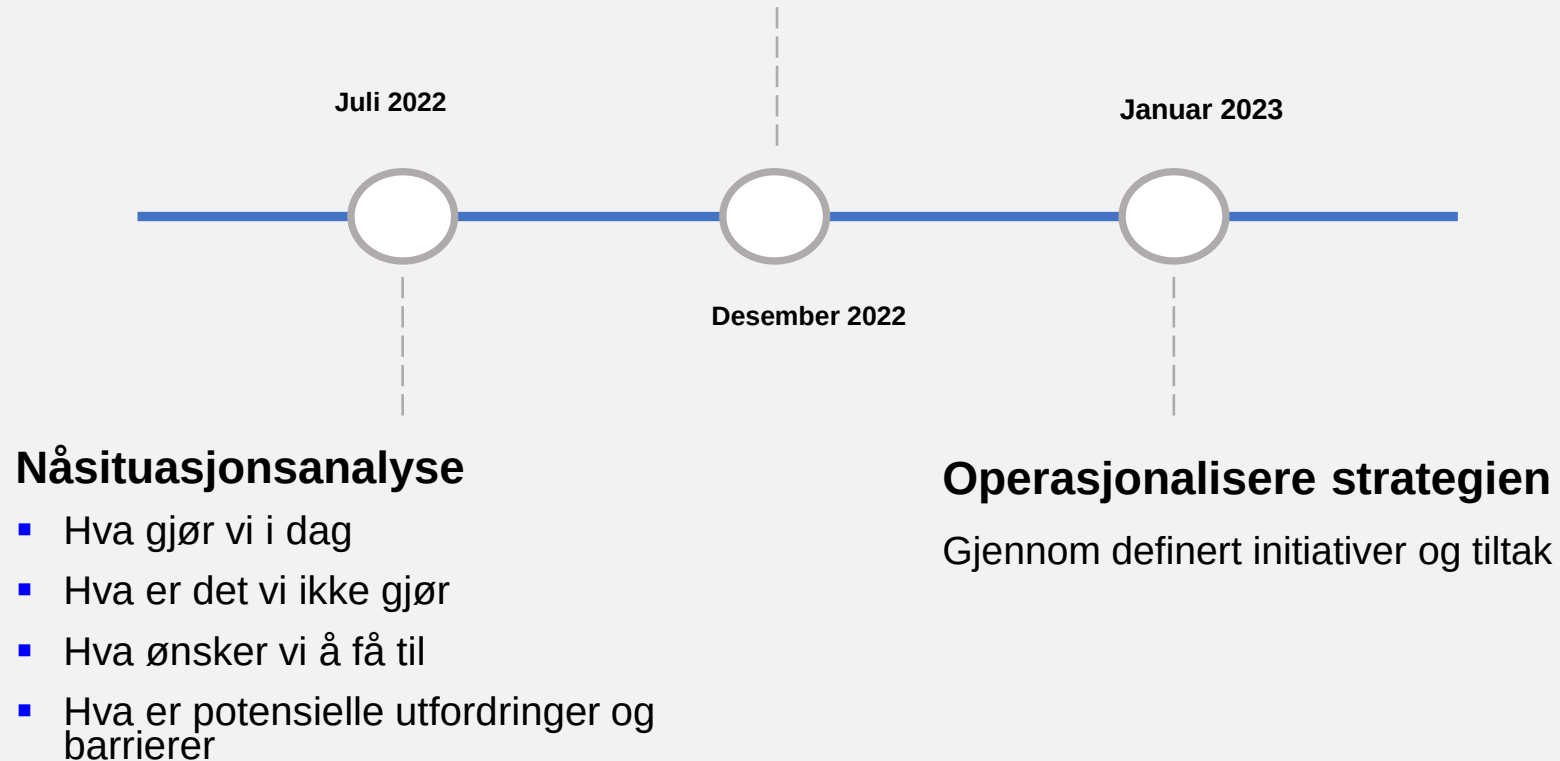
Våre prioriterte bærekraftsområder



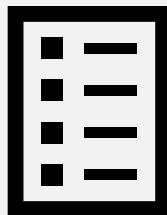
Prosess for utarbeidelse av strategien

Definere strategien

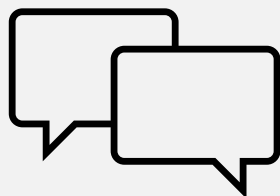
Definere initiativer og målsettinger



Nåsituasjonsanalyse



Spørreundersøkelse til hele konsernet



Dybdeintervjuer med en rekke ressurser på tvers av fag, organisasjon, kjønn og stilling



Hvorfor nettopp dette, og hva var utbyttet?

- Gir oss en helhetlig forståelse av hvor vi er i dag; styrker og forbedringsområder
- Skape engasjement og eierskap på tvers i hele organisasjonen
- Gitt ansatte mulighet til å bidra inn i arbeidet

Vi jobber fortløpende med dette området

«Dare to be diverse»

Mangfoldsledelse
inn i lederutvikling

Kontinuerlig fokus
på å spre kunnskap
– for økt
bevisstgjøring

Pride-markering

Utarbeidelse av strategi på mangfold og
inkludering

#TaRattet

Møller Medvind

Forbedring av
rekrutterings-
prosesser inkl.
læringer

Great Place To Work
For All

Møller Medvind har to mål: Fremme inkludering og rydde opp i bilpleiebransjen



Spørsmål



Neste møter

8. desember klokka 09-10.

Tema: Diskriminering, trakassering og mobbing >

9. februar klokka 09-10.

Tema: Synliggjøre karrieremuligheter og kompetanseprogram >



Scandinavian Women Automotive Conference 2022

29.- 30. november i Oslo

Dette arrangementet er for hele Scandinavia, her skal vi inspireres, lære av hverandre, skape nettverk og sette mål sammen for et bredere mangfold.

Målgruppen: Alle som ser verdien av et bredere mangfold.

