

BILBRANSJENS

TRIVSELSUNDERSØKELSE 2023

23.11.2023

Ansatte trives i bransjen



N B F



NHO



Litt praktisk

Bakgrunn for undersøkelsen

- Høy turnover
- Høye mobbetall
- Lav kvinneandel



Maskot

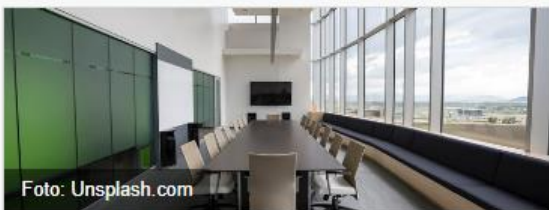


Foto: Unsplash.com

Digitalt møte 13.04.2023: Synliggjøre karrieremuligheter og kompetanseprogram →



Foto: NTB

Digitalt møte om rekruttering og lærlinger →



Foto: NTB

Her finner du opptak fra digitalt møte om diskriminering, trakassering og mobbing →



Foto: Unsplash.com

Digitalt møte om hvordan jobbe bedre med mangfold →



Foto: Unsplash.com

Møte hos Møller Medvind om inkludering og mangfold →



Foto: NTB

Digitalt møte 07.09.2023: Målrettet rekruttering og hvordan unngå diskriminering →



10.05.2022

- Mangfold i bilbransjen kommer med endring

- Det handler ikke om å få kvinner inn i bilbransjen, det handler om å få mangfoldet inn i bilbransjen, sa Benedicte Bihov som i

- Halvparten av alle nyansettelser skal være kvinner

Flere aktører setter seg nye mål for å sikre mangfold i bilbransjen. - Det er nødvendig med hårete mål for å få ting til å skje.

Flere kvinner vil bli bilselgere og opplever langt større interesse

Bilakademiet har mangedoblet kvinneandelen blant studentene. - Kvinnene er nærmest garantert et jobbtilbud. - De gjør en god innsats.

Slik markerer bilbransjen pride

Denne måneden feires pride over hele landet og flere aktører i bilbransjen markerer sin støtte, blant annet med dugnad under Oslo Pride. - Toleranse er noe som forventes av både ansatte og kunder.



Bilakademiet-studentene Tonje Koteng (t.v) og Cecilie Engebretsen jobber i henholdsvis Bavaria og Albi. Ingen grunn til å være redd for å jobbe i en mannlig bilbransje, er deres budskap.



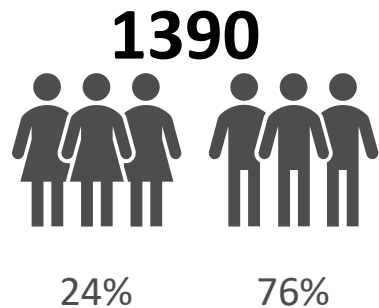
Nyhetsstjenesten BilNytt.no er en abonnementsløsning for alle som arbeider i, med eller for bilbransjen.



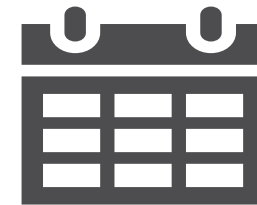
Bilia med klare mål om kvinneandel

HR-direktør Elin Delvert har noen klare oppfatninger om hva som må til for at Bilia-konsernet skal nå sin målsetting om 30 prosent kvinnelige bilselgere.

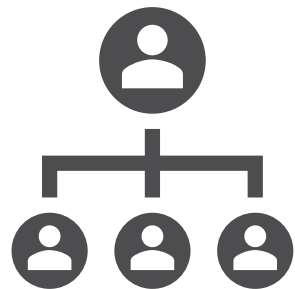
Demografien er hovedsakelig lik, men flere kvinner og flere importører svarte i 2023 vs 2022



Jevn fordeling mellom aldersgruppene begge år



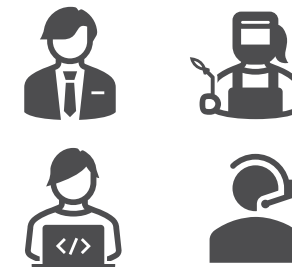
58% har arbeidet i bilbransjen >10 år



16% ledere
22% mellomledere
62% medarbeidere

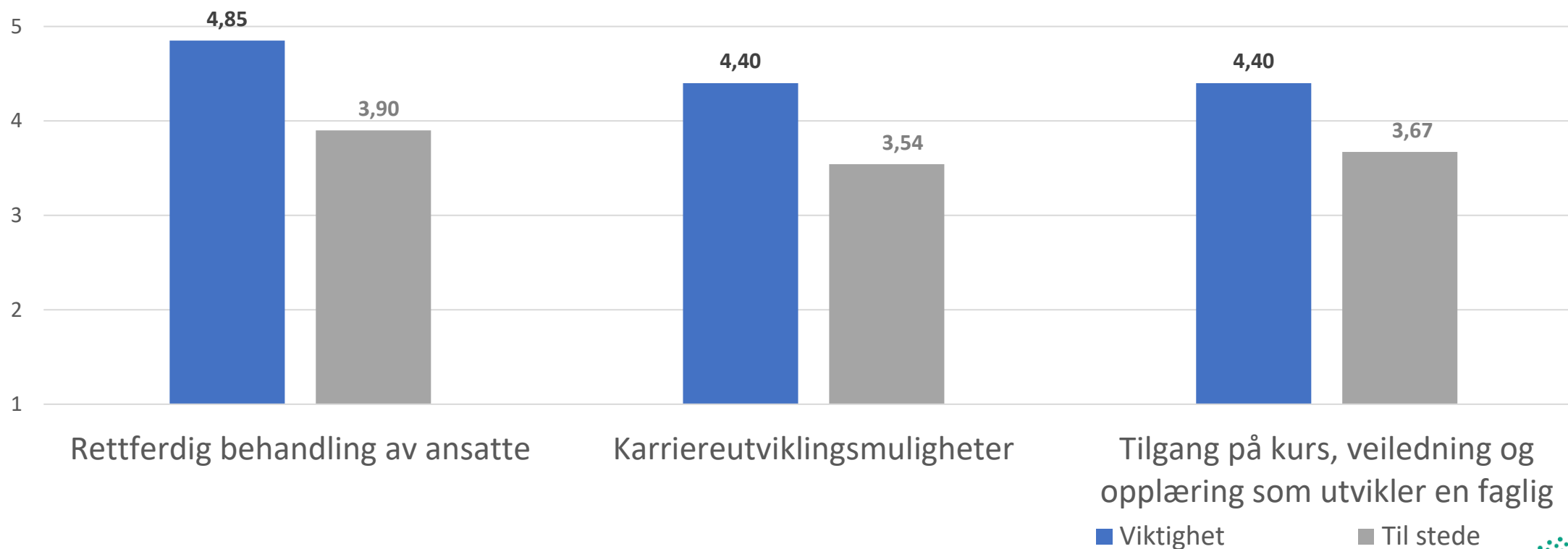


46% arbeider hos en forhandler, 27% hos en importør, 10% ved et frittstående verksted, 9% med tyngre kjøretøy, 1% med bilpleie, 7% med «Annet»



47% arbeider med administrasjon, salg eller økonomi/finans

Største gap mellom opplevelse av viktighet og tilstedeværelse



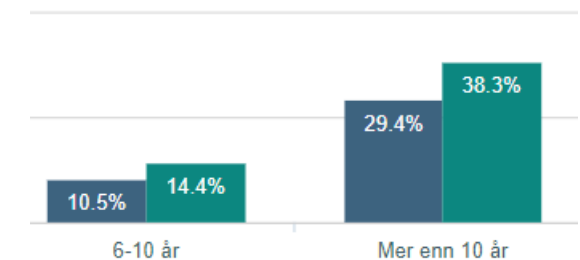
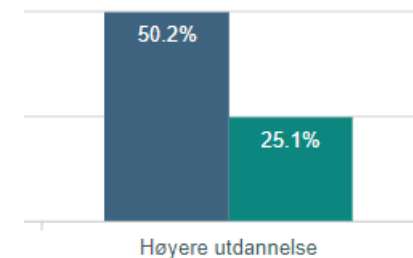
Kjønn



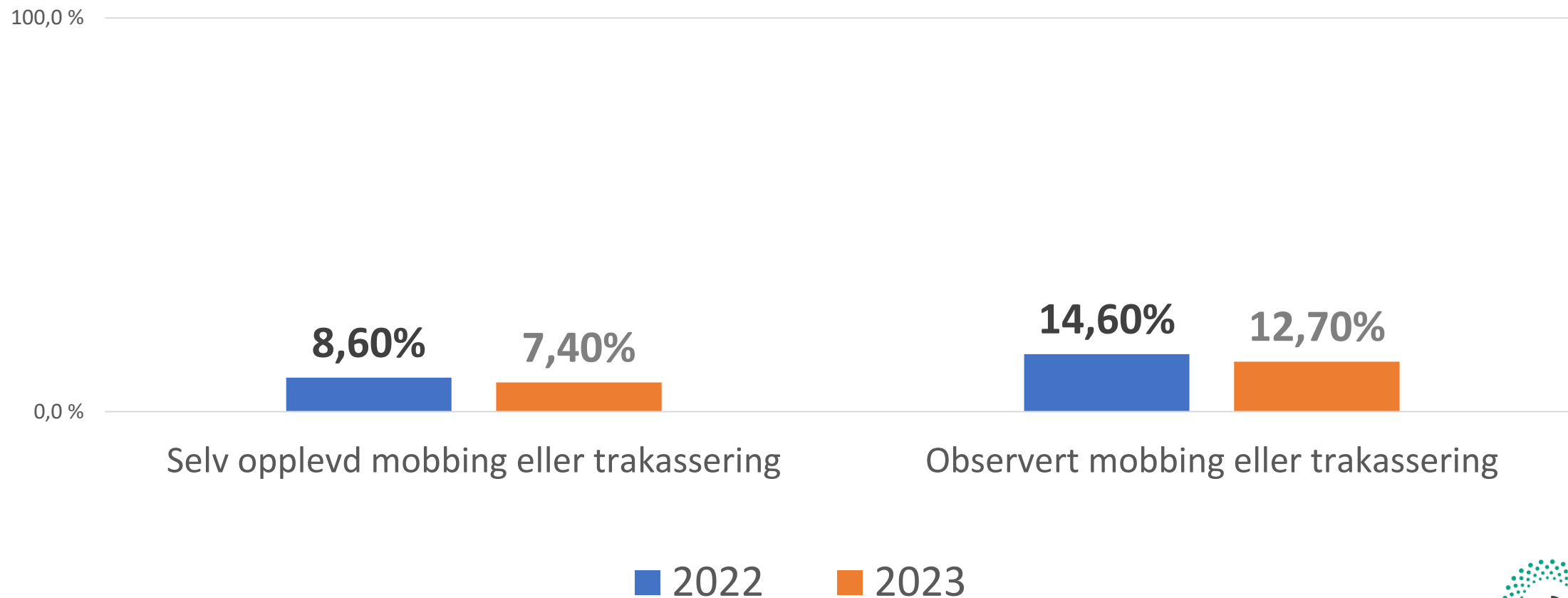
- Kvinner har størst andel som jobber hos importør
- De fleste kvinne er unge
- Det er flest kvinner i virksomheter med flere enn 30 ansatte
- Størst andel kvinner i «mykere» stillinger

Kvinner utgjør 24 % av utvalget og har færre lederstillinger, høyere utdanning og arbeidet kortere bransjen

- Flere menn i lederstillinger
- Kvinner har generelt sett høyere utdanning
- Menn har generelt arbeidet lengre i bilbransjen



Det er en svak reduksjon av mobbing og trakassering



Mobbing og trakassering

9,2 % selvopplevd mobbing 6,8 %

15,1 % observert mobbing 11,9%

Aldersgruppen under 25 år har størst andel som oppgir at de har blitt mobbet

Stort sett er det kolleger og ledere som mobber, men kvinner opplever også mobbing fra kunder.

Kvinner opplever uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering.

Årsaken til mobbing

Kjønn

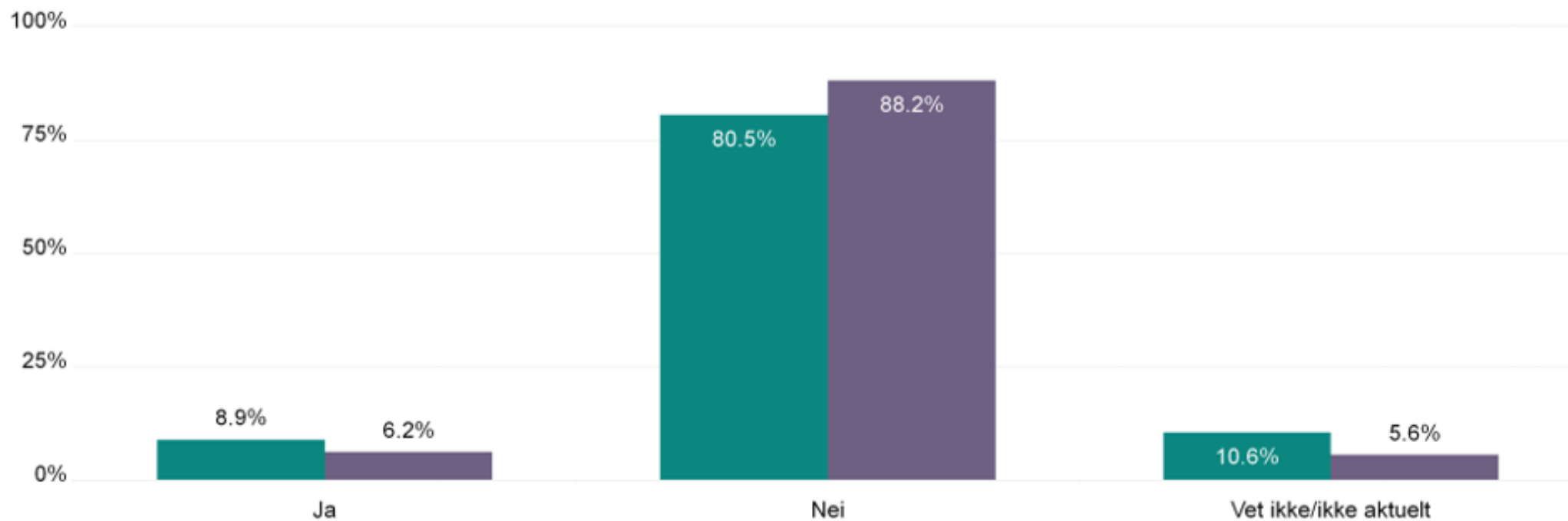
Alder, etnisitet, livssyn, faglig uenighet og personlig kjemi

Alder

Forhandler har høyest og importør ar lavest forekomst av mobbing .



Produktive vs. Salg/adm



Observasjoner

● Mekaniker/tekniker, Verksteddrift, Oppretting/lakkering, Deler

● Salg, Kunderådgiver, Administrasjon, Økonomi/finans, Markedsføring

436

676

Alder 31-45 år

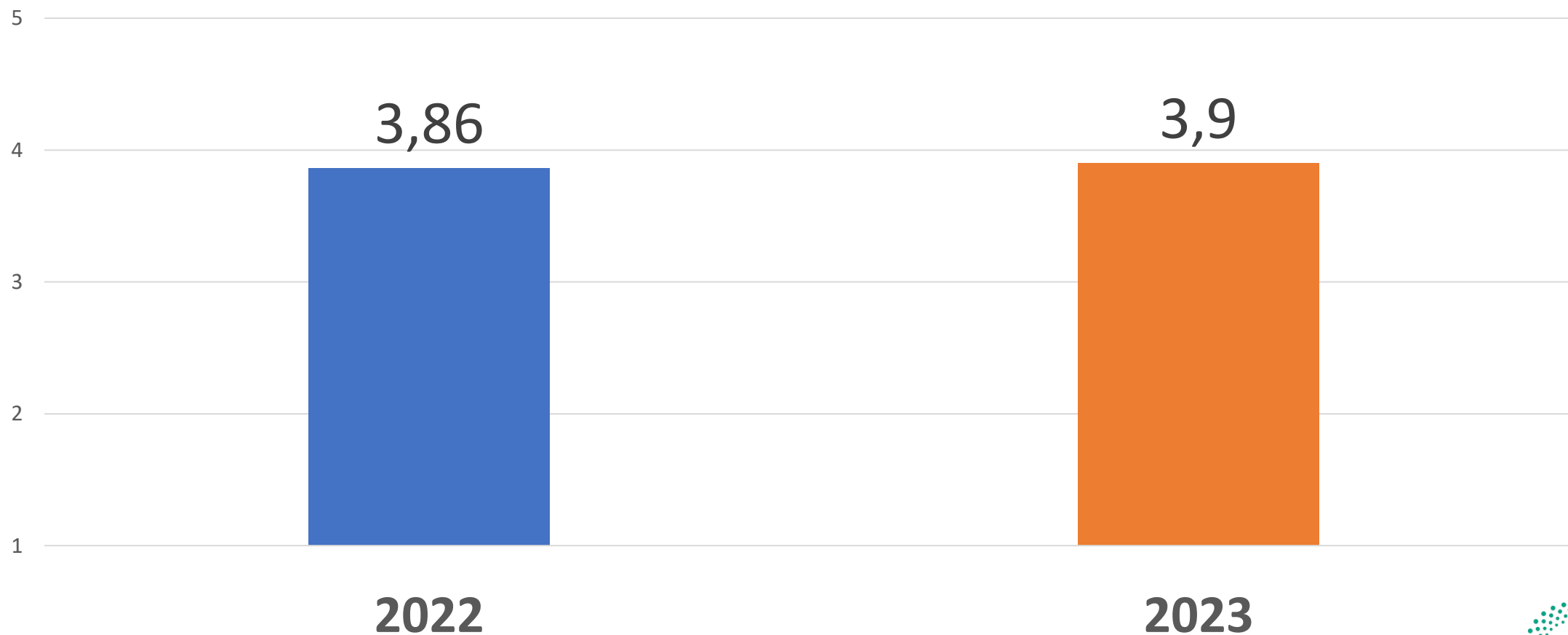
- Det er en tendens at denne aldersgruppen har noe større avvik i trivselsfaktorer hvor viktig de synes de ulike faktorene er og hvor mye de er tilstede.

Denne gruppen setter følgende faktorer høyest for trivsel

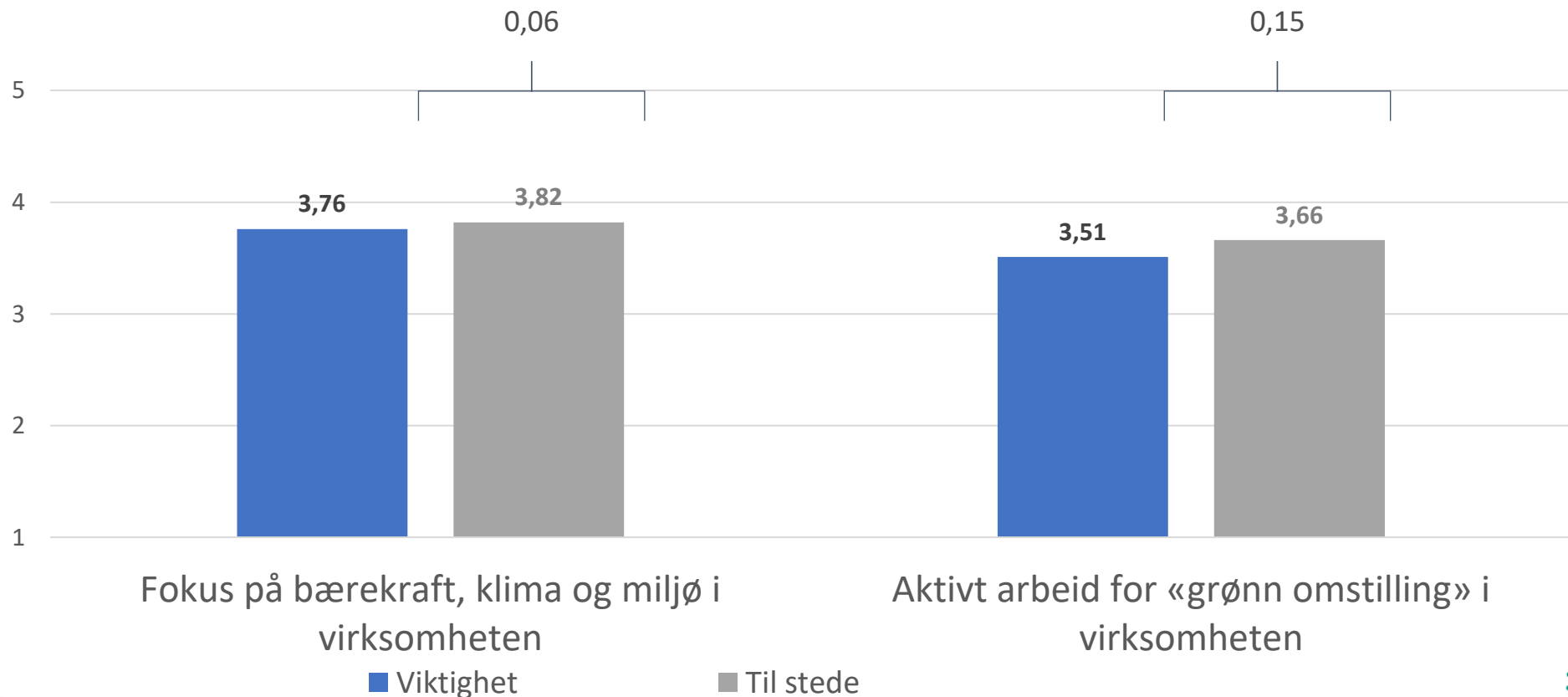
- **Rettferdig behandling 99,3 % (Viktig og svært viktig)**
- **Rom for å komme med forslag 97,9 %**
- **Kultur for å hjelp hverandre 96,9 %**
- **Et godt arbeidsmiljø 94,1 %**
- **Ivaretagelse av individuelle behov 93,7 %**
- **Systematisk arbeid for et godt sosialt arbeidsmiljø 93,6 %**
- **Karrieremulighet / tilgang på kurs 91,6 %**

- Alle aldersgrupper er **opptatt av og opplever trygghet og forutsigbarhet** i arbeidssituasjonen
- **Eldre og ledere** opplever høyere grad av trygghet
- **Yngre** rapporterer høyere grad av turnoverintensjon

Svak positiv økning i tilstedeværelse av trivselsfaktorer (ekskludert nye temaer i 2023)



“Grønn omstilling” og fokus på klima og miljø er eneste påstander der tilstedeværelse er høyere enn viktighet



- Mangfold og likestilling er viktig for mange, men inkludering og ivaretagelse av behov i ulike livsfaser er viktigst for flest
- Det er en svak økning i rettferdig behandling og kjennskap til hva en skal gjøre ved uønskede hendelser

- Rettferdig behandling, kultur for støtte og hjelp, og forutsigbarhet i arbeidssituasjonen er fortsatt det viktigste for å trives
- Sosialt fellesskap, kultur for å hjelpe og støtte hverandre, og forutsigbarhet er de trivselsfaktorene som er tydeligst til stede.

Kunne du tenke deg å søke ny jobb i bilbransjen?

Oppfølgingsspørsmål til de som svarte "I svært liten grad"/"I liten grad" på spørsmålet: "Jeg har et ønske om å bli værende ved min arbeidsplass det neste året".



Observasjoner

2023

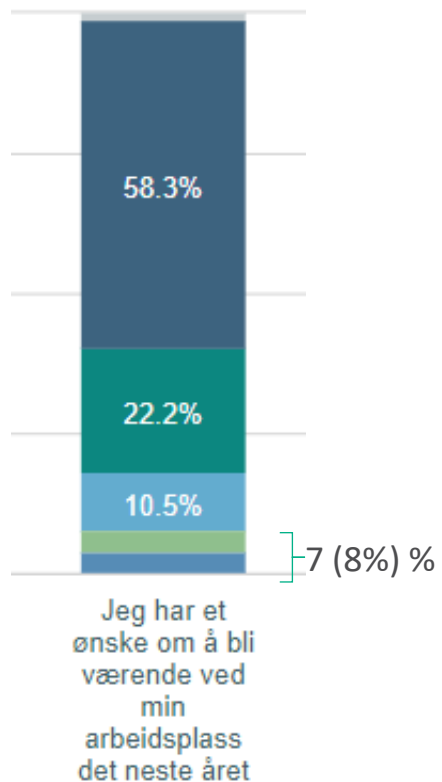
- Ja
- Nei

33.0%
27.3%

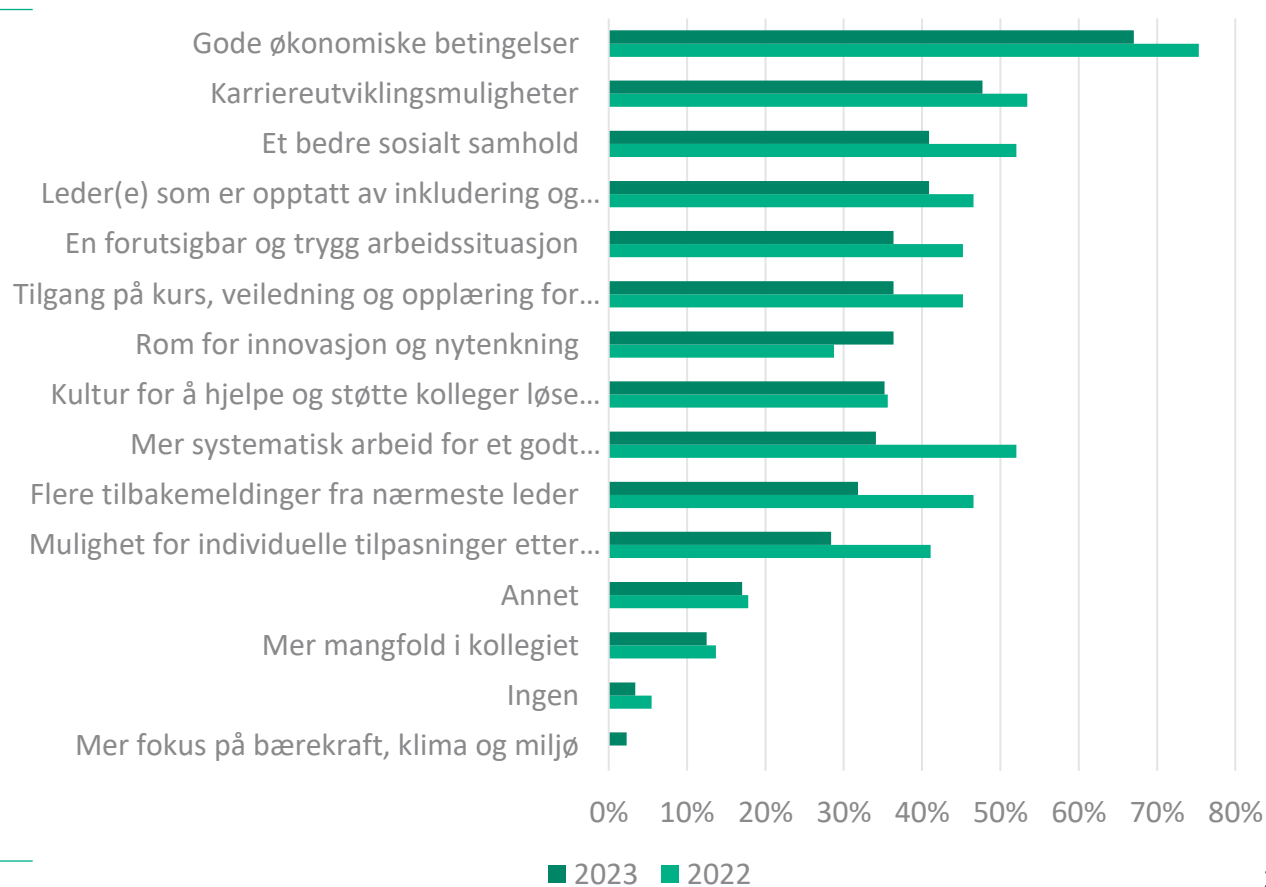
- Vet ikke
- Ikke aktuelt

36.4%
3.4%

Det er lav turnoverintensjon, men blant de som ikke ønsker å bli værende er økonomiske betingelser fortsatt viktigste faktor for å bli



Hvilke faktorer kunne bidratt til at du i større grad ønsket å bli værende ved din nåværende arbeidsplass?





Maskot

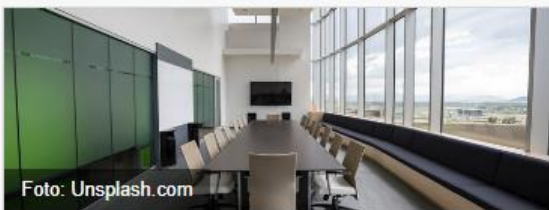


Foto: Unsplash.com

Digitalt møte 13.04.2023: Synliggjøre karrieremuligheter og kompetanseprogram →



Foto: NTB

Digitalt møte om rekruttering og lærlinger →



Foto: NTB

Her finner du opptak fra digitalt møte om diskriminering, trakassering og mobbing →



Foto: Unsplash.com

Digitalt møte om hvordan jobbe bedre med mangfold →



Foto: Unsplash.com

Møte hos Møller Medvind om inkludering og mangfold →



Foto: NTB

Digitalt møte 07.09.2023: Målrettet rekruttering og hvordan unngå diskriminering →



HR-nettverk 7. desember kl. 9-10

Det er viktig å ta vare på ansatte i hele arbeidsforholdet, fra de søker til de slutter.

Vi har laget en undersøkelse som vi ønsker at ansatte svarer på når de slutter i en stilling i bilbransjen.

[Meld deg på her](#)



