

Mangfoldsledelse

08.02.2024



N B F



NHO



Litt praktisk



Maskot

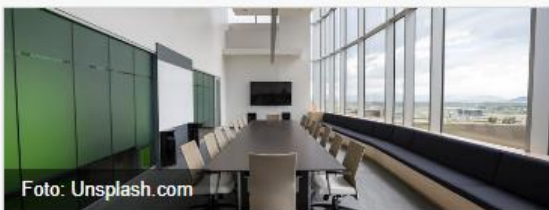


Foto: Unsplash.com

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 →





Foto: Bilbransje24

Bilbransjens dager 2023

Samtale mellom Hellman og Frigstad om viktigheten av å ha strategi for mangfold.



Mangfoldsledelse


Hvordan kan kjønns mangfold påvirke innovasjonen i norsk bilbransje?

Camilla Hansen, Nardo Bil/ Polestars Space i Ålesund.

Mesta: Mangfold og metode

Hulda Tronstad, pressesjef i Mesta





Gender diversity and innovation in the Norwegian Automotive Industry

A study on the relationship and impact of gender diversity on innovation

NTNU | 2023

Kjønnsmangfold og innovasjon i den Norske bilindustrien

En forskningsartikkel om relasjonen og innvirkningen kjønnsmangfold kan ha på innovasjon

NTNU | 2023

INNHOOLD

- Om meg
- Introduksjon
- Bakgrunn
- Forskningsspørsmål
- Teori
- Antagelse
- Metode
- Diskusjon og analyse
- Konklusjon

OM MEG



NTNU | 2023

INTRODUKSJON

Globalisering



Digital utvikling



Netthandel



Konkurransen



BAKGRUNN

Mangel på forskning og utvikling knyttet til kjønns mangfolds påvirkning på innovasjon

Kjønns mangfold er et tema som er i vinden i norsk næringsliv

Hvordan bransjen ligger an når det kommer til kjønns mangfold

Hva er det IT bransjen og finansbransjen har gjort.

Fordeler med å ha mangfold

FORSKNINGSSPØRSMÅL

Forskningsspørsmål

Hvordan kan kjønnsmangfold påvirke innovasjon i den norske bilindustrien?

Supplerende spørsmål

- Hvordan påvirker ledeshierarkiet innovasjon og inkludering i en organisasjon?
- Hva er effektive måter for bedrifter å introdusere strategier for kjønnsmangfold på områder som rekruttering, utvikling og muligheter?

TEORETISK RAMMEVERK

- Forretningsmodeller

- Tradisjonell forretningsmodell
- Agent-modellen
- Instrumentell og kulturell ledelse (top-down/bottom-up)

- Definisjon på innovasjon

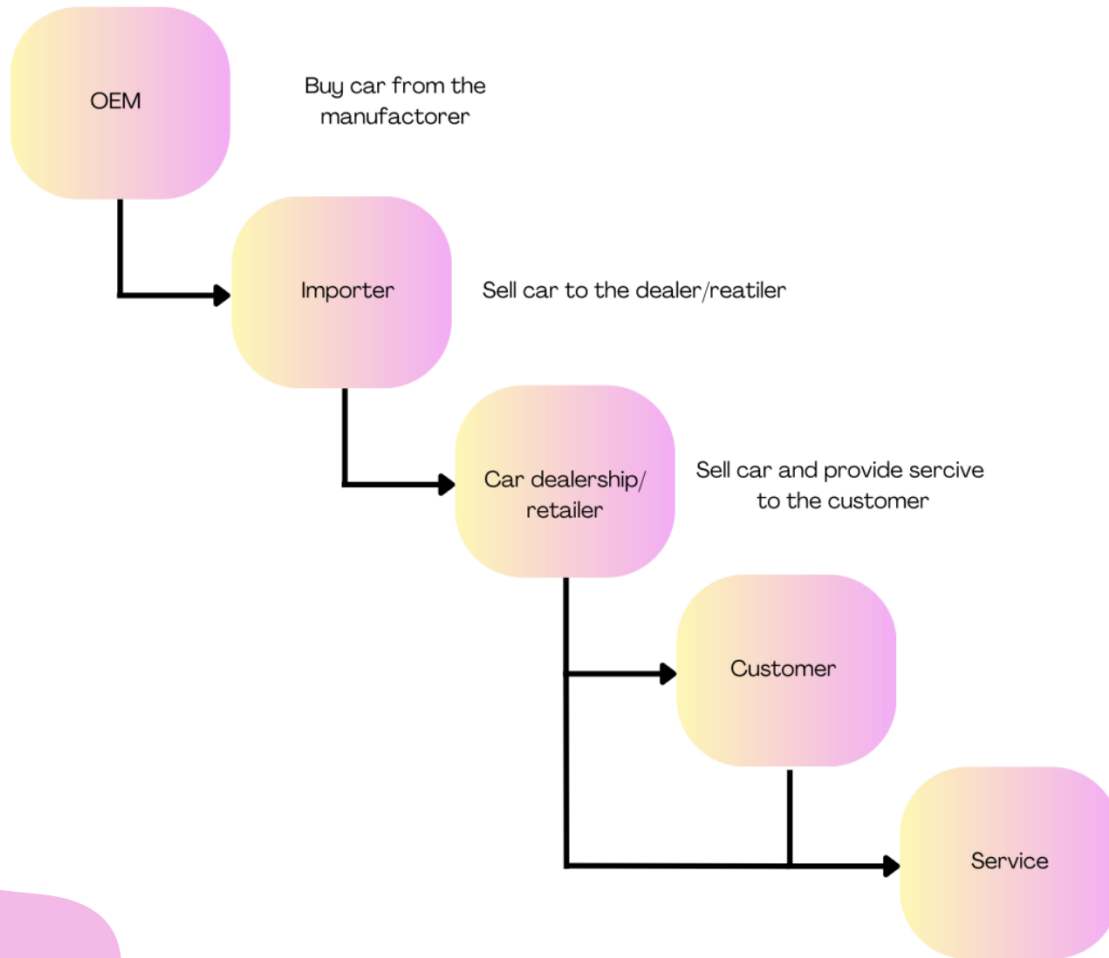
“Innovasjon er en prosess for å skape og introdusere noe nytt eller avansert med intensjonen om å skape verdi eller nytte” - (Shah, Gao, & Mittal, 2015, s 4)

- Definisjon på Mangfold

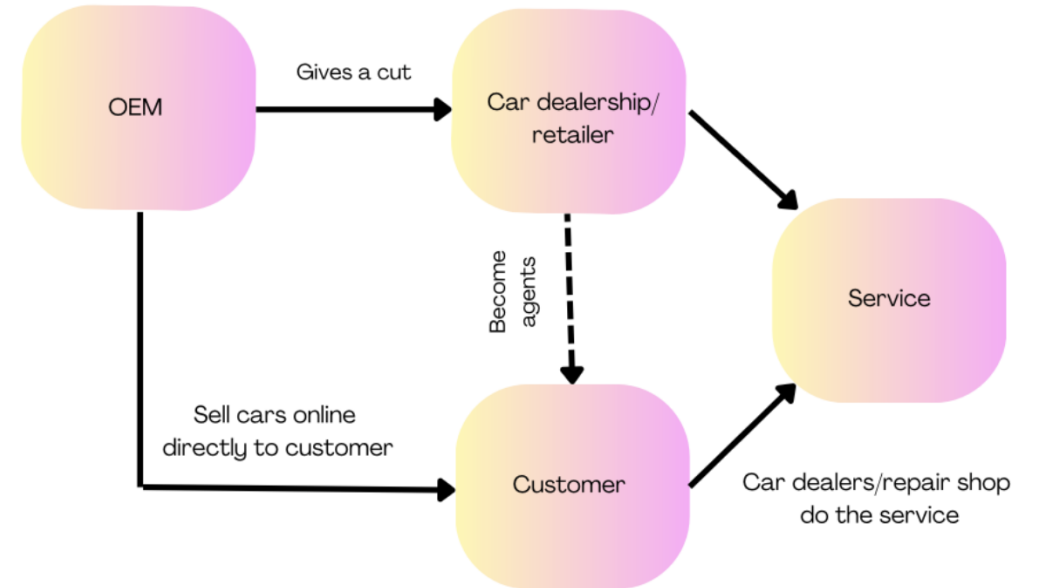
Det som skiller en person fra en annen - (Owalla, Vorley, & Smith, 2022) (Hubbard, 2004)

Teori

Tradisjonell forhandler vs Agentmodellen



Walton, Woodward and Clinton, 2021



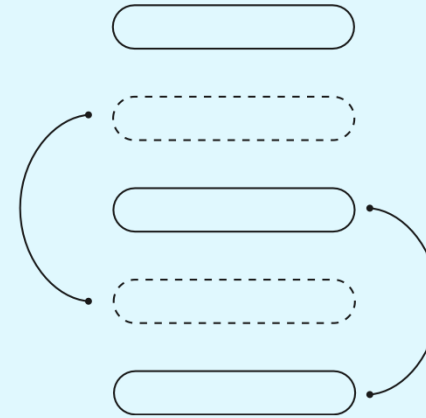
Walton, Woodward and Clinton, 2021

INNOVASJON

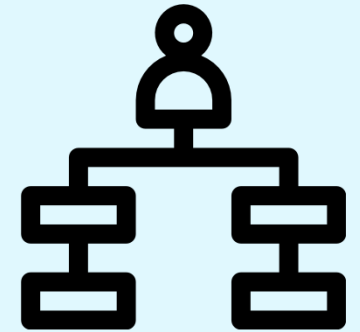
“Innovasjon er en prosess for å skape og introdusere noe nytt eller avansert med intensjonen om å skape verdi eller nytte”

Shah, Gao, & Mittal, 2015, s 4

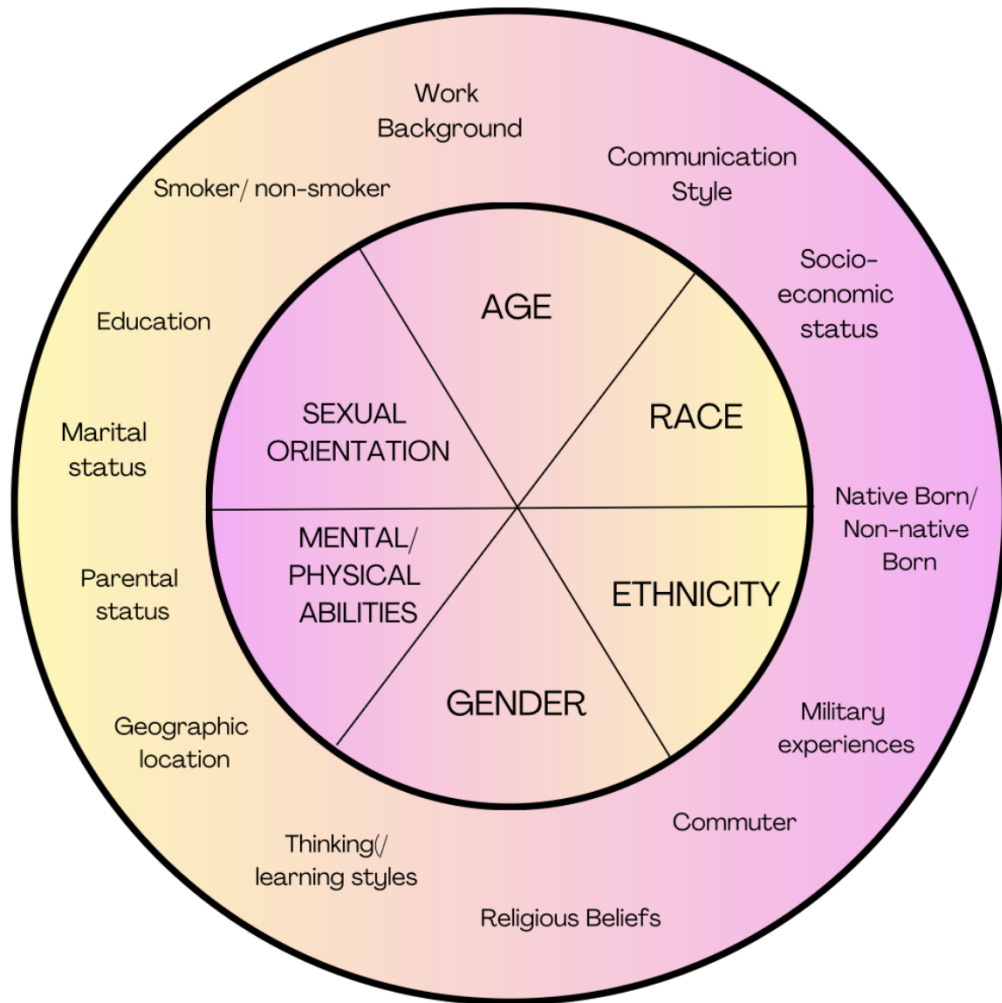
Prosess



Organisatorisk



MANGFOLD



Hubbard, 2004, p.32

Det som skiller en person fra en annen

(Owalla, Vorley, & Smith, 2022) (Hubbard, 2004)

INKLUDERING

1	Systematic, business-led approach to I&D	 Increase diverse representation, particularly in leadership and critical roles  Strengthen leadership and accountability for delivering on I&D goals
2	Bold steps to strengthen inclusion	 Enable equality of opportunity through fairness and transparency  Promote openness, tackling bias and discrimination  Foster belonging through support for multivariant diversity

McKinsey & Company, 2020, p 41

ANTAGELSE

- **Antagelse 1**

Det er en signifikant sammenheng mellom kjønns mangfold og økning av innovasjon og nytenkning

- **Antagelse 2**

Det er et tidsaktuelt tema som flere ønsket å dele sine synspunkter på

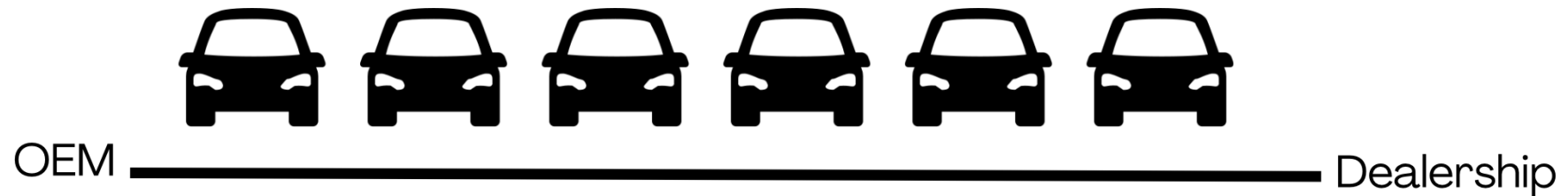
METODE

Kvalitativ Metode

En intensiv studie av en enkelt enhet med det formål å forstå en større klasse med lignende enheter

Intervju

- 6 stykker
- Fra merker til forhandlere



DISKUSJON OG ANALYSE

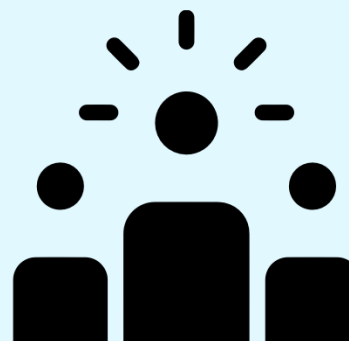
Kjønns mangfold



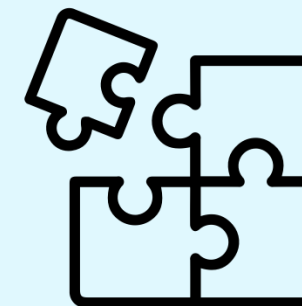
Innovasjon



Ledelse



Strategi



KJØNNSMANGFOLD

- **Meningen med kjønns mangfold**
 - Brederer syn og meninger, som forhindre ensidig perspektiv
 - Skaper en harmonisk og balansert arbeidsplass
 - Tryggheten av å ha noen som er lik deg selv
 - Mangfoldig kundegruppe krever mangfoldige virksomheter
 - Mangfold og inkludering kan føre til bedre beslutningsresultater

“Gender balance is exclusively positive”

- Intervju deltager 6

INNOVASJON

- **Meningen med innovation**

- Forbedre kundereisen
- Forbedre arbeidsplassen, gjøre den mer effektiv og kostnadseffektiv
- Endringsvillighet i et dynamisk marked
- Dynamisk endring, Kunnskapsbasert økonomi, opprettholde kundeinteresse, håndtere endringer og utfordringer, konkurransefortrinn

“Innovation can be many different things, and it is all about delivering value to the customers and employees and create better solutions”

- Intervju deltager 5

LEDELSE

- **Organisatorisk ledelse**

- Digitalisering av virksomheten
- Balanse mellom ovenfra-ned og nedenfra-opp ledelse
- Fokuserer på mellomledelsen

“Now it is time for the automotive to change. There are a lot of new brands that are launching, and they are doing something different in every part of the organization. We need to change to stay relevant”

- Intervju deltager 2

STRATEGI

Rekrutere nye talenter

Beholde gamle talenter

Like muligheter for alle

KONKLUSJON

**Ulike
perspektiver**

Øke kreativitet

**Utvidet
talentmasse**

**Forbedere
produktutvikling
og kundefokus**

**Samsvar med
norske
retningslinjer og
normer**

“Make the change together”

- Intervju deltager 4

TAKK FOR MEG

“The automotive industry has not done enough, but every unique strategy is a step in the right direction. We will make mistakes, maybe we already have, but then we need to adjust the process and learn from it”

- Intervju deltager 4

References

- Alsos, G. A., Ljunggren, E., & Hytti, U. (2018). *Research Handbook on Gender and Innovation*. Cheltenham: Edward Elgar Publisher .
- Anderson, M. H., & Sun, P. Y. (2017). Reviewing leadership styles: Overlaps and the need for a new "Full-Range" Theory. *International Journal of Management Review*, 76-96.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 207-218.
- Bell, D. (n.d.). *Gender diversity in tech | Why men must be part of the solution*. Retrieved from Amrop : <https://www.amrop.com/uk/en/news-insights/articles/gender-diversity-in-tech-why-men-must-be-part-of-the-solution/>
- BIL. (2018). *Bilbransjens samfunnsregnskap*. Retrieved from BIL: [https://bilimportorene.no/bil-fakta/bilbransjens-samfunnsregnskap/#:~:text=Bi1%2D%20og%20transportn%C3%A6ringen%20\(bilbransjen%2C,180%20000%20personer.](https://bilimportorene.no/bil-fakta/bilbransjens-samfunnsregnskap/#:~:text=Bi1%2D%20og%20transportn%C3%A6ringen%20(bilbransjen%2C,180%20000%20personer.)
- Borchgrevink, H. B. (2022, October 31). *Bilbransjeanalysen 2022: Fra kanonår til krabbegir*. Retrieved from BDO: <https://www.bdo.no/nb-no/nyheter/2022/bilbransjeanalysen-2022-fra-kanonaar-til-krabbegir>
- Bourke, J., & Dillon, B. (2018). The diversity and inclusion revolution, eight powerful truth . *Deloitte review*, 82-95.
- Brady, M., & Walsh, A. (2008). Setting strategic direction: a top down or bottom up process? *Business strategy series*, 5-11.
- Candelo, E. (2019). *Marketing Innovations in the Automotive Industry* . Turin: Cham: Springer International Publishing AG.
- Conger, J. A. (1999). Charismatic and transformational leadership in organizations: An insider's perspective on these developing streams of research. *The Leadership Quarterly* , 145-179.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1994). Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 439-452.
- Contemporary English Version. (1995). Luke 6:31. Retrieved May 11, 2023, from <https://www.bible.com/bible/392/LUK.6.31.CEV>
- Crang, M., & Cook, I. (2007). *Doing Ethnographies*. London: Sage.
- Deloitte. (2020). *Women at the Wheel, 2020 Women in automotive industry study*. UK: Deloitte.
- Diaz-Garcia, C., Gonzalez-Moreno, A., & Saez-Martinez, F. J. (2013). Gender diversity within R&D teams: Its impact on radicalness of innovation. *Innovation: Management, policy & practice*, 149-160.
- Dr. Roosevelt, T. (1990). From Affirmative Action to Affirming Diversity. *Magazine*. 73
- Fernández-Torres, Y., Javier Palomo-Zurdo, R., & Gutiérrez-Fernández, M. (2018). Gender Diversity in the Senior Management of Large Technology Companies. In A. Guerra, *Organizational Transformation and Managing Innovation in the Fourth Industrial Revolution* (p. 17). Pennsylvania: IGI Global.
- Ferris, R. (2022, April 16). *How Russia's war is cutting global auto production* . Retrieved from CNBC: <https://www.cnbc.com/2022/04/16/how-russias-war-is-cutting-global-auto-production.html>
- Finansavisen. (2006, July 4). *50 prosent flere kvinnelige styremedlemmer*. Retrieved from Finansavisen : https://www.finansavisen.no/nyheter/politikk/2006/07/50-prosent-flere-kvinnelige-styremedlemmer?zeph_r_sso_ott=56fRU7
- Fontanella, C. (2022, December 13). *What is Omni-Channel? 20 Top Omni-Channel Experience Examples*. Retrieved from Hubspot: <https://blog.hubspot.com/service/omni-channel-experience>
- Freeman, E. (2019, August 28). *Feminist Theory and Its Use in Qualitative Research in Educationfree*. Retrieved from Education: <https://oxfordre.com/education/display/10.1093/acrefore/9780190264093.001.0001/ac-refore-9780190264093-e-1193jsessionid=1E93587E1F5F81305C9130247CE7B2EA>
- Gissler, D. A., & Hoffmann, D. M. (2022, May 09). *The Agency Distribution Model: Picking and mixing*. Retrieved from Strategy and PWC: <https://www.strategyand.pwc.com/de/en/industries/automotive/the-agency-distribution-model.html>
- Glasscock, L. (2017, December 4). *The 'economics of the box': prospects for the dealer business model*. Retrieved from Motor Monitor: <https://lga-consultants.com/the-economics-of-the-box-prospects-for-the-dealer-business-model/>
- Hay, I., & Cope, M. (2021). *Qualitative research methods in human geography* . Ontario: Oxford university press.
- Henry, C., & Foss, L. (2016). Gender and entrepreneurship research: A review of methodological approaches*. *International Small Business Journal*, 217-241.
- Henwood, F. (2000). From the Woman Question in Technology to the Technology Question in Feminism. *The European Journal of Women's Studies* , 209-227.
- Hjerto, F. G. (2023, Mars 8). *Finans NorgeLikestillingsindikatorer for finanssektoren*. Retrieved from Finans Norge: <https://www.finansnorge.no/arbeidsnorge/arbeidsliv/mangfold-og-likestilling/likestillingsindikatorene/>
- Hovland, K. M. (2018, January 7). *Utfordres av nye forretningsmodeller: – Bilbransjen er altfor avventende*. Retrieved from E24: <https://e24.no/teknologi/i/ngeB35/utfordres-av-nye-forretningsmodeller-bilbransjen-er-altfor-avventende>
- Hubbard, E. (2004). *The manager pocket guide to diversity management* . Amherst: HRD. Ikdahl, I. (2022, February 25). *kjønnskvoteering i styrer*. Retrieved from Store Norske Leksikon : https://snl.no/kj%C3%B8nnskvoteering_i_styrer
- Wikse, K. A. (2023, Februar 23). *Bil*. Retrieved from Store Norske Leksikon : <https://snl.no/bil>
- Jacobsen, D. I. (2008). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? : innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Cappelen Damm.
- Janjić, I., & Radenović, T. (2019). THE IMPORTANCE OF MANAGING INNOVATION. *Ekonomika*, 45-54.
- Jansson, J., & Andervin, M. (2018). *Leading Digital Transformation: You can't stop the waves but you can learn to surf*. Seattle: DigJourney Publishing.
- Jarslett, Y. (2023, March 27). *Personbiler i Norge* . Retrieved from Store Norske Leksikon: https://snl.no/personbiler_i_Norge#:~:text=Ved%20utgangen%20av%202022%20var,276%20nyregistrerte%20personbiler%20i%202021.
- Jordan, T. H. (2011, March 22). *Moving From Diversity to Inclusion*. Retrieved from Diversity Journal: <https://diversityjournal.com/1471-moving-from-diversity-to-inclusion/>
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity. *Journal of Applied Psychology*, 755-768.
- Kvinner i Finans Charter. (n.d.). *Innsikt*. Retrieved from Kvinner i Finans: <https://www.kvinnerifinans.com/>
- Levi, D. J. (2016). *Group dynamics for teams* . New York : SAGE publication .
- Laal, M. (2012). Innovation and Medicine. *Precoedia Technology*, 469-473.
- Mariano, H. L., Fourné, S. P., Koene, B., & Werkman, R. (2016). Rethinking 'Top-Down' and 'Bottom-Up' Roles of Topand Middle Managers in Organizational Change:Implications for Employee Support. *Journal of Management Studies* , 961- 985.
- Martinich, L. (2016). Excellent Execution: Balancing top-down and bottom-up management . *IEEE Engineering management review*, 20-22.
- McCall Jr, M. W. (1986). Leadership and Performance Beyond Expectations, by Bernard M. Bass. *Human Resource Management*, 481-484.
- McKinsey & Corporate. (2020). *Diversity wins: How inclusion matters*. London: McKinsey & Corporate.
- Norges Bilbransjeforbund. (2022, March 17). *Mannsdominert bilbransje mener flere kvinner er viktig, men mangler strategi og mål for å komme dit*. Retrieved from Norges bilbransje forbund: <https://www.nbf.no/artikler/2022/organisasjon/mannsdominert-bilbransje-mener-flere-kvinner-er-viktig-men-mangler-strategi-og-mal-for-a-komme-dit/>
- Nusair, N., Ababneh, R., & Bae, Y. K. (2012). The impact of transformational leadership style on innovation as perceived by public employees in Jordan. *International Journal of Commerce and Management*, 182-201.
- Oda nettverket. (n.d.). *Vår historie*. Retrieved from ODA: <https://odanettverk.no/om-oda/var-historie/>
- OECD/Eurostat. (2005). Oslo Manual - GUIDELINES FOR COLLECTING. *The Measurement of Scientific and Technological Activities*, 3-164.
- OECD/Eurostat. (2018). Oslo Manual 2018: Guidelines for collecting, reporting and using data on innovation. In OECD, *The Measurement of Scientific and Technological Activities* (pp. 1-23). Paris/Eurostat, Luxembourg: OECD Publishing.
- OFV. (n.d.). *Bilsalget i desember og hele 2022*. Retrieved from OFV: <https://ofv.no/bilsalget/bilsalget-i-desember-2022#:~:text=Totalt%20for%20%C3%A5ret%202022%20ble,av%20nye%20personbiler%20enn%20eierskifter.>
- Owalla, B., Vorley, T., & Smith, H. L. (2022). *Gender, Diversity and innovation* . London: Elgar.
- Oxford English Dictionary. (2023, March). *diversity, n*. Retrieved from Oxford English Dictionary: <https://www.oed.com/view/Entry/56064?redirectedFrom=diversity#contentWrapper>
- Price, T. L. (2003). The ethics of authentic transformational leadership. *The Leadership Quarterly* , 67-81.
- Reddy, V. (2014). Significance of Innovation in Business Process of Value Chain. *Journal of Behavioural Economics, Finance, Entrepreneurship, Accounting and Transport*, 18- 25.
- Regjeringen . (2022, December 12). *Regjeringen vil innføre krav om kjønnsbalanse i styrer*. Retrieved from Regjeringen : <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/regjeringen-vil-innfore-krav-om-kjønnsbalanse-i-styrer/id2950843/>
- Ritter-Hayashe, D., Vermeulen, P., & Knoblen, J. (2019, September 18). *Is this a man's world? The effect of gender diversity and gender equality on firm innovation*. Retrieved from PLOS ONE: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0222443>
- Rowold, J., & Heinitz, K. (2007). Transformational and charismatic leadership: Assessing the convergent, divergent and criterion validity of the MLQ and the CKS. *The Leadership Quarterly* , 121-133.
- Ruttan, V. M. (1959). Usher and Schumpeter on Invention, Innovation and Technological change. *The Quarterly Journal of Economics*, 596-606.
- S&P Global Mobility. (2023, February 21). *Electric vehicles have a gender issue with women*. Retrieved from S&P Global Mobility: <https://www.spglobal.com/mobility/en/research-analysis/women-not-buying-electric-vehicles.html>
- Sastre, J. F. (2015). The impact of R&D teams' gender diversity on innovation output . *Entrepreneurship and Small Business*, 142-157.
- Schumpeter, J. (1934). *The theory of Economic Development*. Cambridge : Harvard University Press.
- Servaes, S., Choudhury, P., & Parikh, A. K. (2022). What is diversity? *MINISYMPOSIUM: DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION*, 1708-1710.
- Shah, R., Gao, Z., & Mittal, H. (2015). *Innovation , Entrepreneurship, and the Economy in the US, China, and India* . Cambridge: Academic Press.
- Shemluck, N., Pullinger, A., Rogish, A., Danielecki, P., & Hazuria, S. (2022). *Advancing more women leaders in financial services: A global report*. 2022: Deloitte Insight.
- Shook, E. S. (2019). *Equality = Innovation*. Accenture.
- Sigtona, H., Kitterød, R. H., & Mangset, M. (2022). *CORE næringslivsstudie - Kjønnsbalanse på toppen i næringslivet*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Statistisk Sentralbyrå. (2023, March 24). *Bilparken*. Retrieved from Statistisk Sentralbyrå: <https://www.ssb.no/transport-og-reiseliv/landtransport/statistikk/bilparken>
- Statistisk sentralbyrå. (2023, March 24). *Fire av fem nye biler i 2022 var elbiler*. Retrieved from Statistisk sentralbyrå: <https://www.ssb.no/transport-og-reiseliv/landtransport/statistikk/bilparken/artikler/fire-av-fem-nye-biler-i-2022-var-elbiler>
- Sæther, M. O. (2022, September 9). *Hvorfor trengs det flere kvinner i reknologibransjen* . Retrieved from ODA: <https://odanettverk.no/2022/09/09/hvorfor-trengs-det-flere-kvinner-i-teknologiverden/>
- UN. (2023, January 19). *FNs Bærekraftsmål*. Retrieved from FN-sambandet: <https://www.fn.no/om-fn/fns-baerekraftsmaal>
- Vedres, B., & Vasarhelyi, O. (2022). *Inclusion unlocks the creative potential of gender diversity in teams*. Retrieved from Cornell university : <https://doi.org/10.48550/arxiv.2204.08505>
- Walton, D. B., Woodward, M., & Clinton, A. (2021). *Disruption in the automotive industry*. London: Deloitte.
- Weve . (2017). *Weve Automotive Research*. London: Weve.

Sammendrag

Denne rapporten tar utgangspunkt i en kvalitativ undersøkelse av den Norske bilindustrien og deres syn på kjønns mangfolds påvirkning på innovasjonen. Bilindustrien er en voksen industri som gjennomgår en teknologisk revolusjon. På grunn av denne revolusjonen opplever industrien i dag at den har blitt dynamisk og er i endring. Dette har ført til økning av nye selskaper og nye forretningsmodeller. Ringvirkningen industrien ser er endringer i forbrukeratferd og konkurranse, noe som kreves at bedriftene innoverer. Innovasjonsprosessene som blir tatt frem i rapporten er prosess- og organisasjonsinnovasjon. I bilindustrien i dag er kvinner representert med kun 9% og av ledere 11%, tall som ikke viser høyt kjønns mangfold. Denne rapporten starter med en introduksjon til den globale bilindustrien, etterfulgt av forskningsspørsmål, før den graver dypere i bakgrunnen for oppgaven. Selve forskningsspørsmålet er formulert slikt «*Hvordan kan kjønns mangfold påvirke innovasjonen i den Norske bilindustrien?*» På bakgrunn av denne vil teorien diskutere de ulike forretningsmodellene, innovasjonsprosessene, kjønns mangfold og inkludering. Denne rapporten inkluderer seks intervjuer fra ulike selskaper representert i den norske bilindustrien. Etter presentasjonen av metoden som har blitt brukt i rapporten, vil funn og analyse bli diskutert opp mot teori. Konklusjonen viser at kjønns mangfold kan spille en rolle i endring og innovasjon i industrien, dersom det er i samarbeid med andre mangfolds-dimensjoner. Det kan bidra positivt til innovasjon ved å gi ulike perspektiver, styrke kreativitet og innovasjonskultur, utvide talentmasse, forbedre produktutvikling og kundefokus, og fremme innvilgelse av mangfold og inkluderingspolitikk. Gitt at det er mange ulike mangfolds dimensjoner, burde organisasjoner fokusere på en bredere tilnærming enn bare kjønn. Likevel kan prioritering av kjønns mangfold være en start for å bli bredere og ha et mer omfattende mangfold. Ved å benytte seg av kjønns mangfold kan den Norske bilindustrien bli mer inkluderende, innovative og konkurransedyktig.

Mangfold i Mesta

Hulda Tronstad, pressesjef



En toppsjef To kampanjer Tre tips



TOPPEN TELLER: Marianne Bergmann Røren





Bygg og anleggsbransjen er fremdeles den *mest mannsdominerte* bransjen i Norge

– Bygg- og anleggsanalysen, BDO, 2022

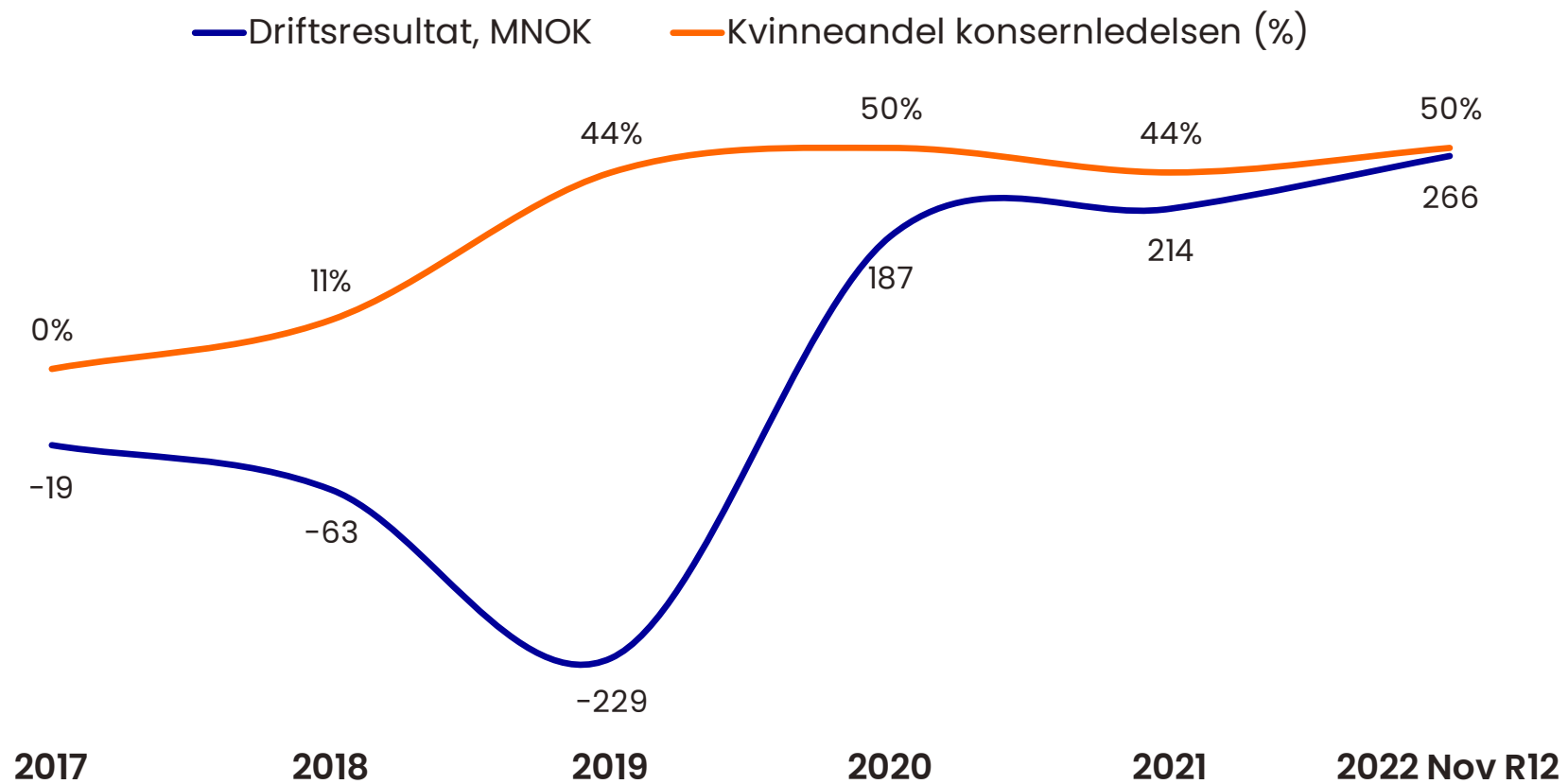
” **Mangfold gir konkurransefortrinn**
– en ubrukt ressurs i norske
bedrifter

– Accenture rapporten, 2016

” **Bygg og anleggsbransjen er**
fremdeles den mest mannsdominerte
bransjen i Norge

– Bygg- og anleggsanalysen, BDO, 2022

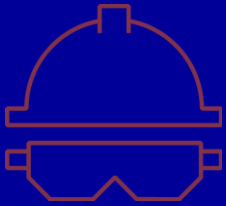
Utviklingen i Mesta



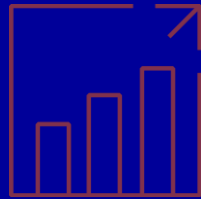


*« Vi er så utrolig mye mer
enn
gravemaskiner og hjelmer »*

Strategiske kamper



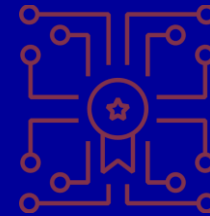
Sikkerhet
først



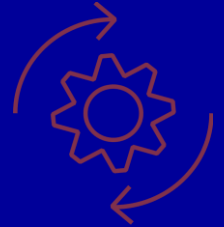
Lønnsom vekst
og
kremmerånd



Bærekraft i alt
vi gjør



Bransjens
digitale mester



Rågod på
gjennomføring

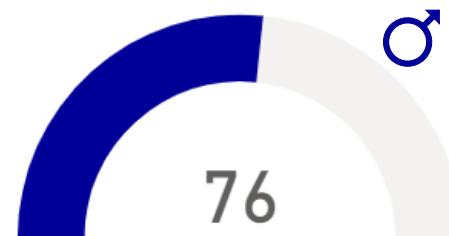
Våre kvinnelige lederes **resultater!**



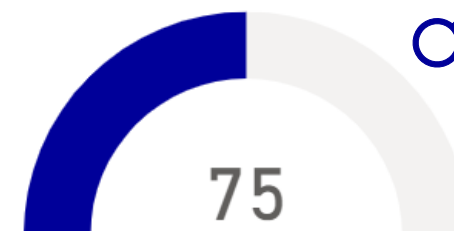
Kvinner med
kvinne som leder



Menn med kvinne
som leder



Menn med mann
som leder



Kvinner med
mann som leder



Hvordan rekruttere mer mangfold?

«Mesta søker bredt»!





Det er topp at disse er interessert
- men vi tror vi kan treffe flere!

Vi knives om de samme folka





TRIGGER.OSLO



Snakke med folk

9 av 10 er utrolig stolte av jobben sin

9 av 10
setter folka
Først

9 av 10
Samfunnsansvar

7 av 10 har en
annerledes
bakgrunn

Noe helt annet
på innsiden enn
utsiden

Vi redder liv.
Uten oss stopper
Norge

Folka er det viktigste.
Ikke tekniske
kvalifikasjoner

Prosjektene

Tror ikke de
tør søke

Jeg er nok ikke
typisk Mesta

Vil inspirere alle til å se alt
det kule vi faktisk gjør

Intervjuer

Samtidig :

Bygge Mesta





Kan en
sykepleier skape
en trygg skolevei
for Nora?



Kan en
fotballtrener
redde melkeruta
til bonden?



Vi trenger din erfaring

En prosjektleder trenger ikke kunne kjøre brøytebil, men må kunne få folk til å spille på lag. Våre prosjektledere har like gjerne bakgrunn som museumsformidler og fengselsbetjent, som fra vei og anlegg. Det gjør oss bedre.

Oppgavene vi skal løse er ikke like. Vi trenger derfor folk med ulik erfaring og bakgrunn, også de som selv kanskje ikke tror at de passer inn i Mesta. Det viktigste for oss er at du har lyst til å lære og ønsker å utvikle deg som leder.

Møte tre av våre prosjektledere - alle med ulik bakgrunn.





Holdnings- og drifts-ansvar



En helt annen talentpool



 mesta

mesta

 mesta

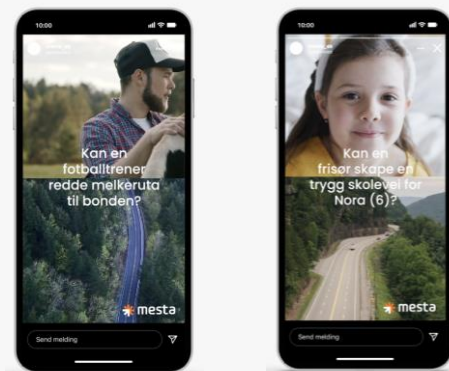
514-01666

mesta

mesta

Show

«Kan en fotballtrener redde melkeruta til bonden?»



Mål: Visninger / engasjement

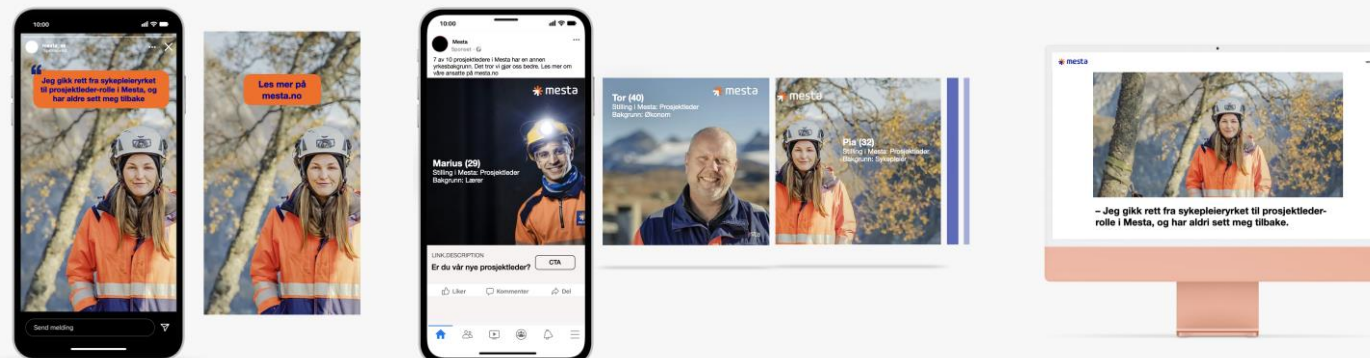
Innhold: Video/animasjoner

Tell

Historier fra Mestas ansatte

Mål: Klikk / engasjement

Innhold: Stillbilder med animasjoner og artikler på landingsside

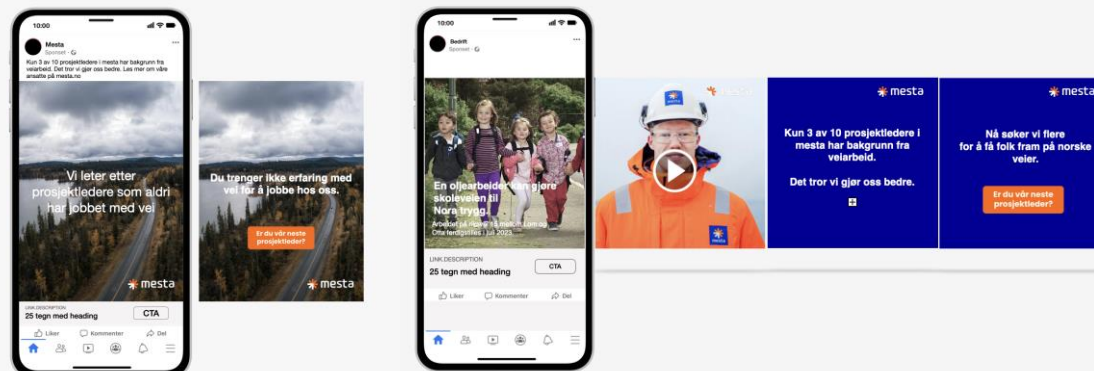


Sell

Taktiske annonser som skal føre til søknader

Mål: Klikk

Innhold: Video/animasjoner og karuseller



Ny kampanje ga Mesta søknadsrekord

Mesta med søknadsrekord

07.12.2022

I et arbeidsmarked med ekstrem konkurranse om de beste hodene har Mesta gått nye veier. Det har resultert i tidens høyeste søkertall.

Etter noen år med for få søknader til prosjektlederstillinger og lite variasjon i søknadene, så Mesta behov for å tenke nytt i rekrutteringsarbeidet.

- Bygg- og anleggsbransjen trenger mangfold. For å få det til må vi bryte ned den klassiske forestillingen om at du må ha forkjærlighet for store maskiner eller tung teknisk bakgrunn, sier direktør for folk og bærekraft, Tonje Gudbrandsen Jensen.

Stillingsutlysninger og kampanjer har imidlertid ikke alltid



MESTA / MANGFOLD SATTE SØKNADSREKORD

Mangfold satte søknadsrekord

Mesta brukte egne ansatte i en kampanje for å få mer mangfold blant søkerne - med kjempesultat: Hele 394 søknader til fire prosjektlederstillinger. Og nesten halvparten av dem er kvinner.

08.12.2022 AV HILDA TRONSTAD

UNIVERSITETET
I OSLO

Masteroppgave

Kommunikasjon for å tiltrekke ansatte

En casestudie av Mestas rekrutteringskampanje

Marie Hungnes Steinkjer

Medievitenskap
60 studiepoeng

Institutt for medier og kommunikasjon
Det humanistiske fakultet



Mestas mangfoldskampanje satte søknadsrekord for konsernet. Prosjektleder Magnild Ek Brynildsen var en av Mestas ansatte som ble brukt aktivt i kampanjen. Foto: Mesta

Mesta med søknadsrekord etter mangfoldskampanje

Fikk hjelp av Trigger og hanket inn fire hundre søknader til fire stillinger.

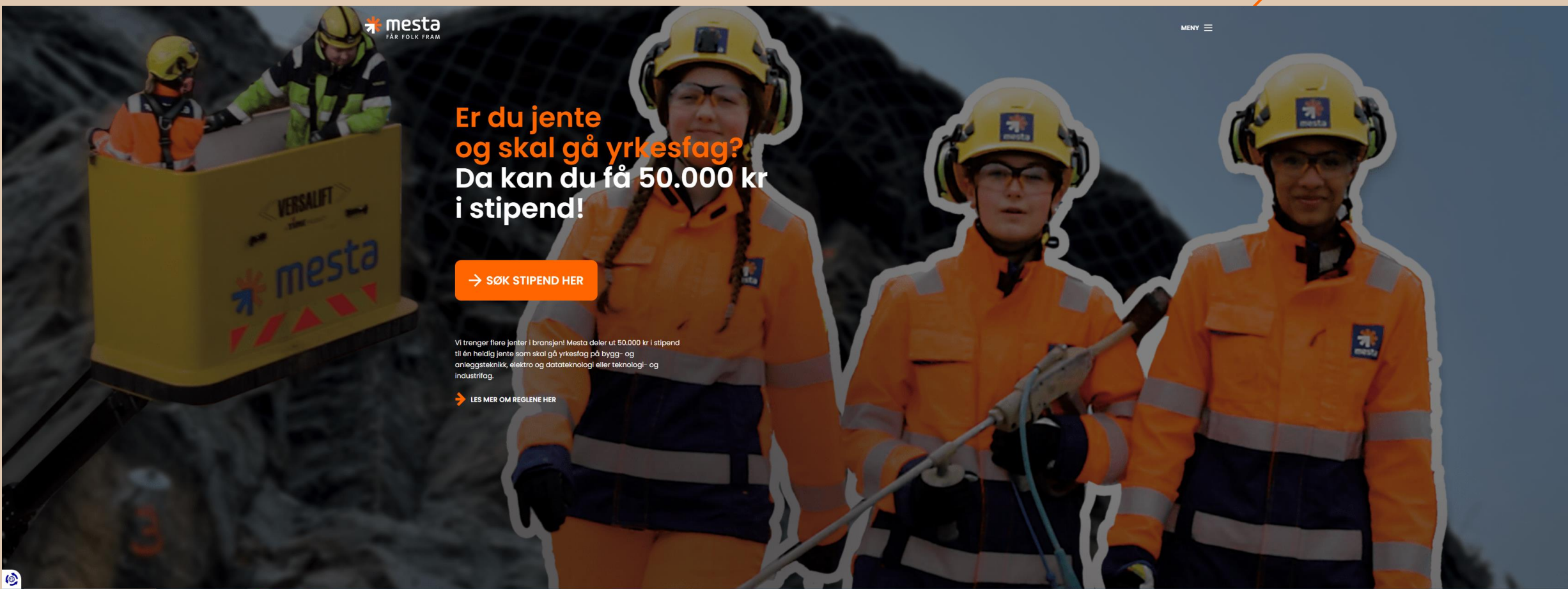
 Anette Johansen-Desjardin
JOURNALIST


PUBLISERT Onsdag 07. desember 2022 - 05:43

- Bygg- og anleggsbransjen trenger mangfold, og vi må bryte ned den klassiske forestillingen om at du må ha forkjærlighet for store maskiner eller tung teknisk bakgrunn, sier direktør for folk og bærekraft i Mesta, Tonje Gudbrandsen Jensen, i en pressemelding.

Arbidsmarkedet preges av stor konkurranse og kamp om de beste folkene. Mesta har klare mål knyttet til bærekraft og mangfold og har tenkt nytt i rekruttering.

TIK-TOK-kampanje - Mestastipendet



 **mesta**
FÅR FOLK FRAM

MENY ☰

**Er du jente
og skal gå yrkesfag?**
Da kan du få 50.000 kr
i stipend!

[→ SØK STIPEND HER](#)

Vi trenger flere jenter i bransjen! Mesta deler ut 50.000 kr i stipend til én heldig jente som skal gå yrkesfag på bygg- og anleggsteknikk, elektro og datateknologi eller teknologi- og industrifag.

[→ LES MER OM REGLENE HER](#)

Svært få jenter i
anleggsbransjen
(under 10 prosent)

Vi trenger flere!

Åtte episoder
Ulike forretningsområder
Vinne gullhjelmene

Søknadsfrist 1. mars.

Se serien Mesta Impossible – tre modige jenter får prøve seg på jobb i Mesta



Lærling i Mesta?

Vi har snakket med noen av våre lærlinger for å få innsikt i deres opplevelse. Hvordan er en typisk arbeidsdag? Hva liker de mest med jobben sin? Kanskje kan deres erfaring være til nytte for deg som vurderer en lignende karrierevei?





mesta

FÅR FOLK FRAM



Tips til inspirasjon...

Jobbe på systemnivå



MESTA / MESTA UTVIKLER KURS FOR INKLUDERENDE REKRUTTERING

Mesta utvikler kurs for inkluderende rekruttering

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) har tildelt Mesta 660.000 kroner for å utvikle et kurs som skal hjelpe selskapet å øke mangfoldet i organisasjonen. Kurset har som formål å styrke rekrutteringen av søkere med flerkulturell bakgrunn.



GRUNNOPPLÆRING LEDELSE/STAB

HMS

Disse kursene vil gi deg grunnleggende forståelse for HMS i Mesta

KURS	TIDSBRUK	LINK
Mesta Sikkerhetskort	50 minutter	Mesta Sikkerhetskort
40 timers kurs - HMS	40 timer	Egen innkalling - kontakt leder
Fareblind	30 minutter	Fareblind

LEDELSE

I grunnopplæring ledelse vil du få en innføring i hvordan du følger opp dine ansatte i MestaFOLK hvordan vi rekrutterer i Mesta og hvilke rammer vi har for arbeidstid og sykefravær.

KURS	TIDSBRUK	LINK
Intro til ledelse	15 minutter	Intro til ledelse
Inkluderende rekruttering	49 minutter	Inkluderende rekruttering

ØKONOMI

I grunnopplæring økonomi vil du få en innføring i "Økonomihåndboken" som oppslagsverk og hva den inneholder.

KURS	TIDSBRUK	LINK
Økonomihåndboken	Oppslagsverk	Økonomihåndboken
Innføring i økonomi	55 minutter	Grunnleggende økonomi

PROSJEKTSTYRING

I grunnopplæring prosjektstyring vil du få en innføring i viktige verktøy som "Mitt Mesta" samt en grunnleggende forståelse i prosjekt drift.

KURS	TIDSBRUK	LINK
Mitt Mesta - Prosjektstyringsverktøy	15 minutter	Mitt Mesta - Prosjektstyringsverktøyet
Prosjektgjennomføring - (Drift og vedlikehold)	65 minutter	Prosjektgjennomføring
Kvalitetsledelse	30 minutter	Kvalitetsledelse

SYSTEMOPPLÆRING

I systemopplæring vil du få en grunnleggende innføring i systemer du som leder må forholde deg til.

KURS	TIDSBRUK	LINK
Handyman Office	20 minutter	Handyman Office
Handyman Office	Brukermanual	Håndbok Handyman
Mitt Mesta	30 minutter	Mitt Mesta for ledere
mestaFOLK	Stifinnere	mestaFOLK - For ledere
MDS - (Mesta driftssystem)	Bruk linken trykk på "Mesta driftssystem"	Mesta Driftssystem
Power BI	4 minutter	Power BI

DIVERSITAS nettverk for anleggsbransjen



Våre partnere





HR•konsulent















SKANSKA

HEIDENREICH
Effektivt og enkelt >>>

Oddmund – kurs i mangfoldsledelse

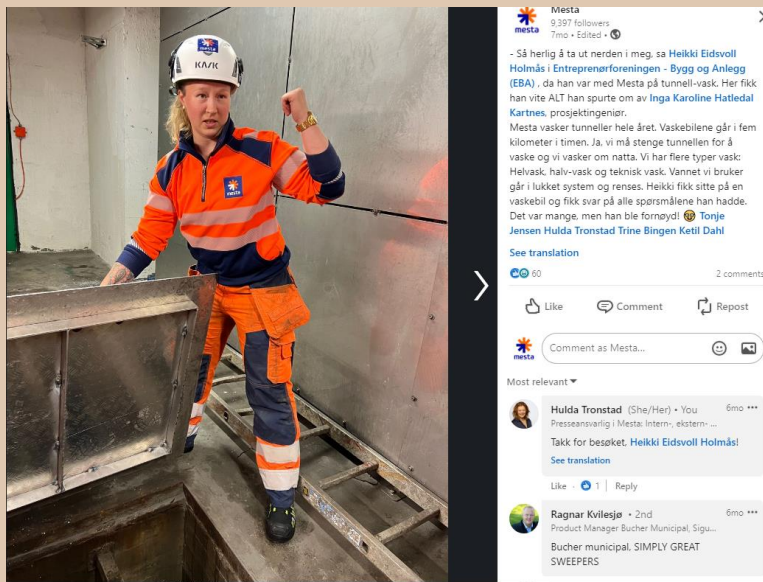
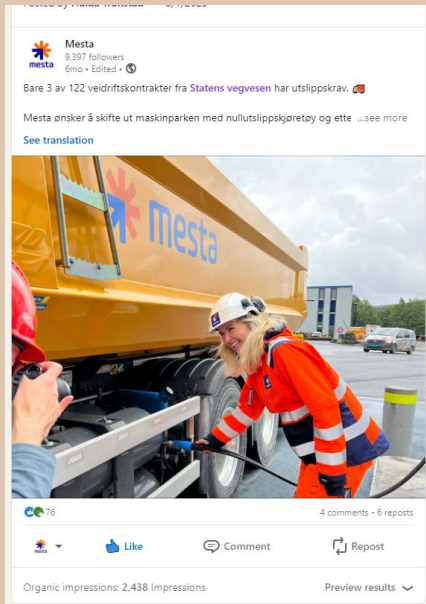
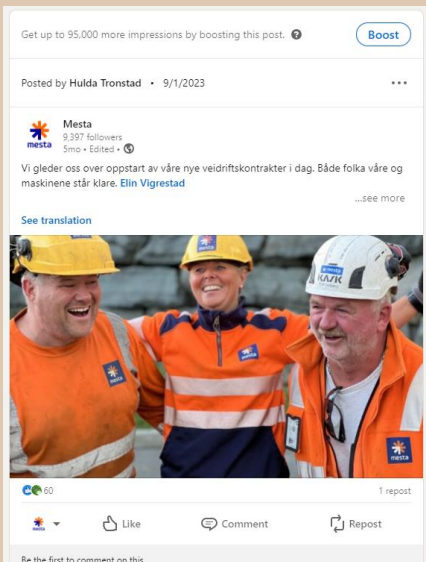
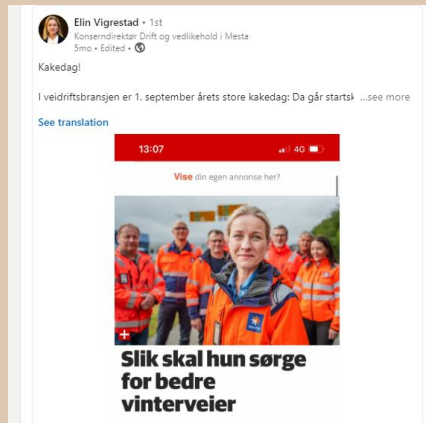
- ➔ To i ledelsen har gjennomført
- ➔ Verdien av mangfold
- ➔ Løfte arbeidet/øke kjennskapet
- ➔ Bli kjent med «stoppere»
- ➔ En del av lederutviklingen
- ➔ fokus



Omvendt mentorordning

- ➔ Ung veileder eldre
- ➔ Utfordre språk, kultur, holdninger mm
- ➔ Diversitas holder i dette





Sosiale plattformer kan synliggjøre arbeidet

Hva med de andre?

Unge

Kvinner

Flerkulturell bakgrunn

Funksjonshemminger

Eldre arbeidstakere

«Kultur for å være annerledes»



Medarbeidere og oppfølging

- ➔ Medarbeiderundersøkelsen – spissede og nye spørsmål knyttet til psykologisk trygghet, mobbing og trakassering, varsling
- ➔ Mangfoldsplakaten henger på Mestas mange rigger og kontorfellesskap rundt i Norge

Hos oss i Mesta er alle like mye verdt

Uansett...

- hva du tror på
- hvem du er forelsket i
- hvilken bakgrunn, etnisitet eller hudfarge du har
- hvilket kjønn du er
- hvordan kroppen din er
- hvilke interesser du har

No matter...

- what you believe in
- who you're in love with
- what background, ethnicity or skin color you have
- what's your gender
- how your body is like
- what interests you have

I Mesta har vi **nulltoleranse** for mobbing, trakassering og upassende oppførsel.

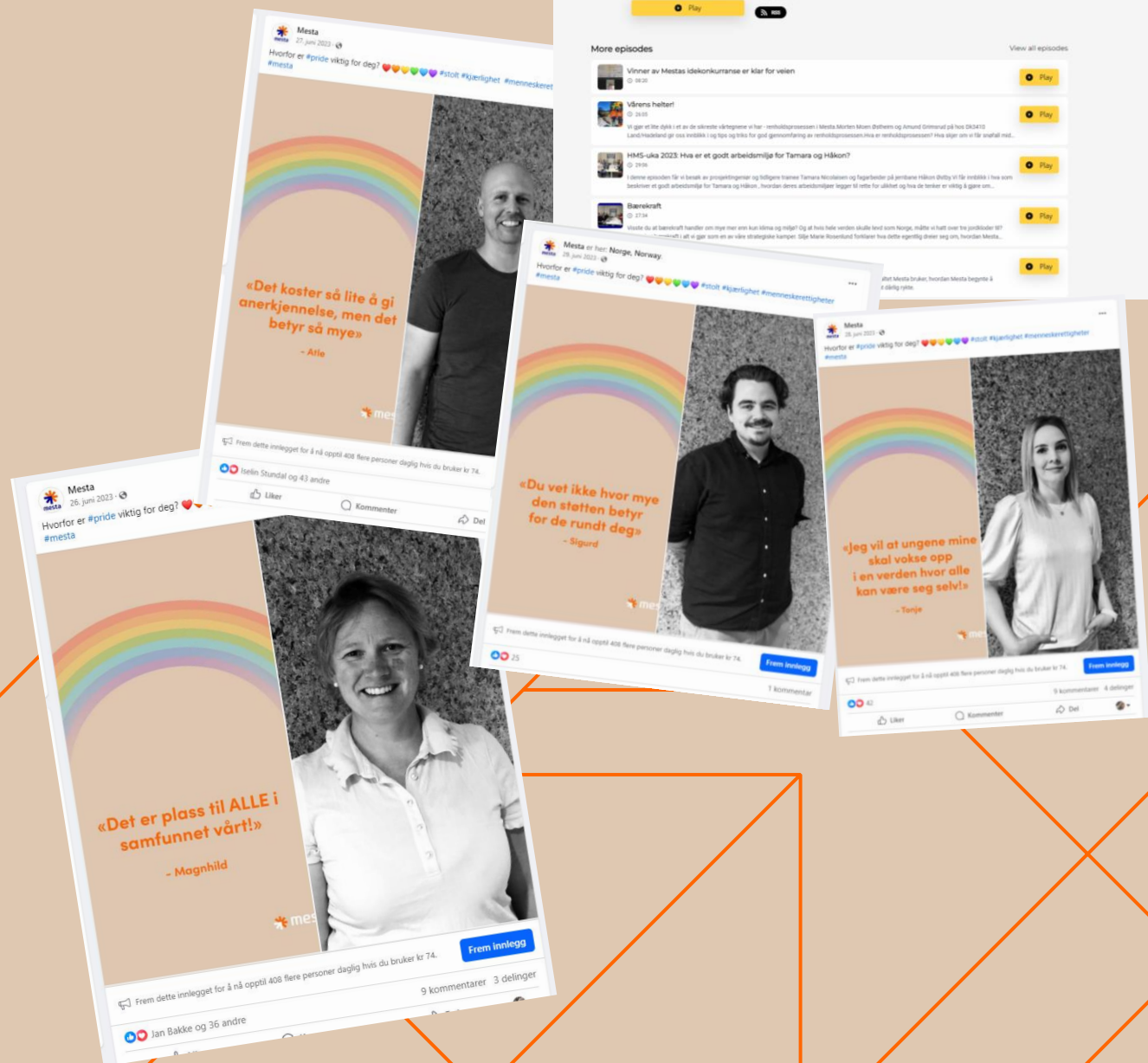
Opplever du eller observerer du situasjoner som ikke er bra, si fra selv, eller meld fra til leder, verneombud, tillitsvalgt, bedriftshelsetjenesten, HMS eller Folk og utvikling.



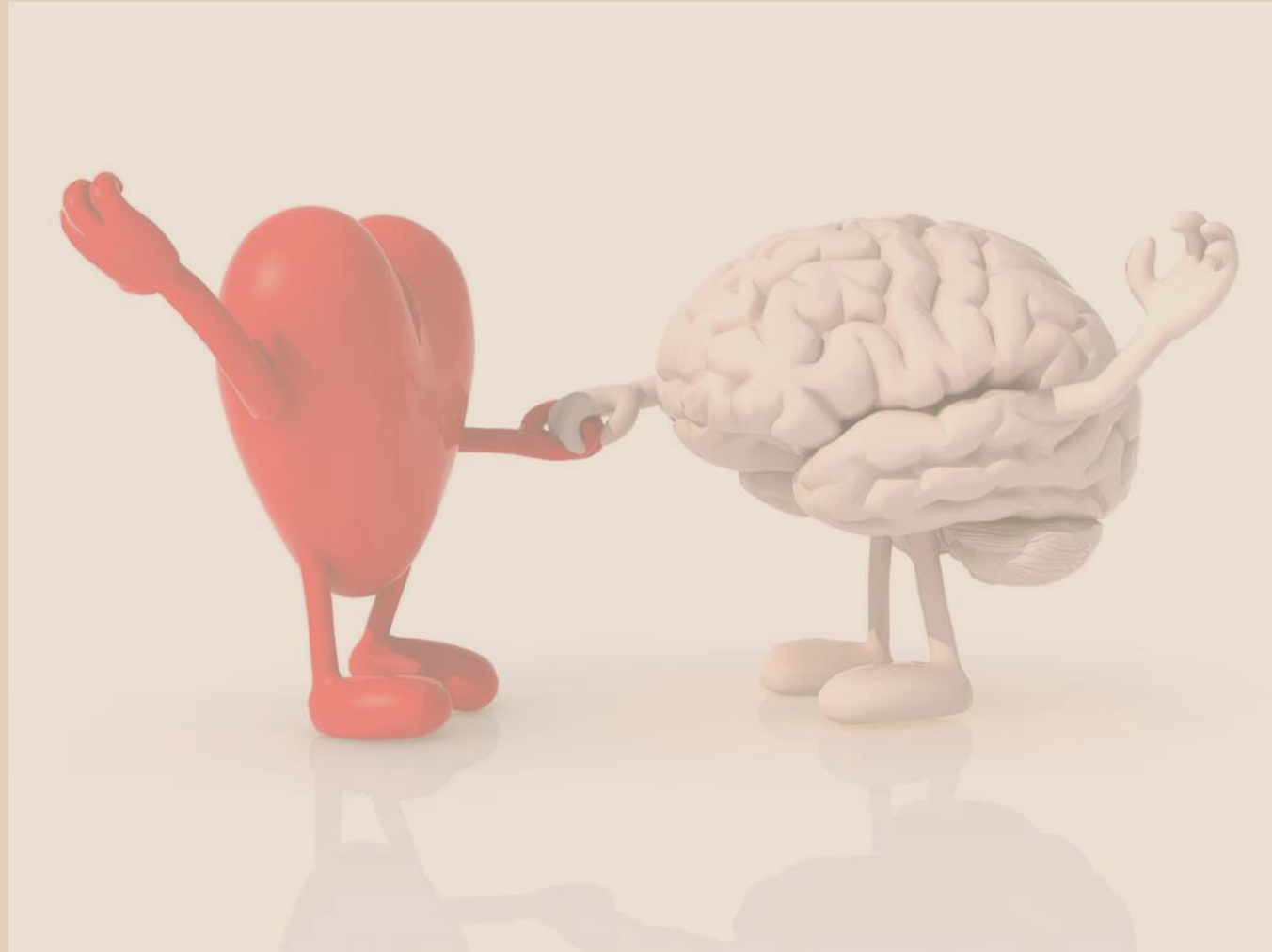
Mer informasjon om varslingsrutiner finner du i personalhåndboken og ved å følge QR-koden.

PRIDE 2023

- Startet mangfoldsgruppa
- Lagde intervjuet deltakerne om hvorfor de deltok
- Lagde podcast
- Deltok i mangfoldsdebatt hos Care
- Lagde Pride-måned i våre sosiale kanaler
- (Øørliten overload – hvordan takle det?)



**Det du øver på,
blir du bedre
på!**





Neste arrangement

Dato: 11.04.2024

Tidspunkt: 08:30 -10:30

Sted: Bertel O. Steens Logistikk avd. Berger,

Bertel O. Steen logistikkcenter inviterer til omvisning og faglig innlegg.

Vi får høre om deres samarbeid med NAV Arbeidslivssenter og NAV Marked.



Takk for i dag



Heidi Chr. Lund
HMS- og kvalitetssjef
Samfunn og kvalitet

✉ heidi.lund@nbf.no

📱 92652464

