

Company name	Type of document		
Powertrain Production Skövde	Mångfaldsplan		
Name of document	Issue	Reg. No.	Page
Mångfaldsplan	1.0		1 (10)
Issuer (name, phone)	Sign	Date	Info class
Beatrice Carrick, HR		2016-12-14	
Approved by (name, phone)	Sign	Date	Valid
Lennart Richardsson, tf Platschef		2017-	

Mångfaldsplan

Volvo Group Trucks Operations

Skövde

2017-2019

Framtagen av Mångfaldskommittén:

Lennart Richardsson, T.f. Platschef
 Beatrice Carrick, HR-chef
 Thomas Medin, Funktionschef Gjuteriet
 Ewa Ohldin, IF Metall
 Karina Gren, IF Metall
 Miso Strbac, Ledarna
 Kjell-Åke Karlsson, Unionen
 Jan-Erik von Seth, Akademikerna

Fastställd av:

Ledningsgruppen Volvo Group Trucks Operations, Powertrain Production, Skövde Plant
 2017- -

Company name	Type of document		
Powertrain Production Skövde	Mångfaldsplan		
Name of document	Issue	Reg. No.	Page
Mångfaldsplan	1.0		2 (10)
Issuer (name, phone)	Sign	Date	Info class
Beatrice Carrick, HR		2016-12-14	
Approved by (name, phone)	Sign	Date	Valid
Lennart Richardsson, tf Platschef		2017-	

Policys

Skövde Plant är en del av AB Volvo och delar den värdegrund som uttrycks i koncernens policys, direktiv och riktlinjer. Volvo Values är en av företagets viktigaste styrdokument och beskriver AB Volvos företagskultur, attityder och värderingar. Den fastslår att Volvo ska arbeta med energi, passion och respekt för individen och att mångfald, tillsammans med ett inkluderande arbetsklimat, ger styrka. Ett annat av koncernens viktigaste styrdokument är uppförandekoden, som bl.a. säger att:

"Alla medarbetare ska ha samma möjligheter utifrån sin kompetens, erfarenhet och prestation oavsett kön, etnicitet, religion, ålder, funktionshinder, sexuell läggning, nationalitet, politisk åsikt, fackföreningstillhörighet, social bakgrund eller etniskt ursprung.

Alla medarbetare ska behandlas med respekt. Diskriminering, fysiska eller verbala trakasserier eller olagliga hot tolereras inte."
(Volvokoncernens uppförandekod, 2012, s. 2)

AB Volvos policy för mångfald och delaktighet

AB Volvo är en global koncern och mångfaldspolicyn finns inte, i sin helhet, översatt till svenska, utan är skriven på koncernspråket engelska. Den beskriver att rätten till lika möjligheter gäller alla anställda. Diskriminering och trakasserier tolereras inte. Vidare definieras att arbetet med lika rättigheter och möjligheter för AB Volvo handlar om att skapa ett inkluderande arbetsklimat där alla känner sig delaktiga och detta arbete ska vara integrerat i den dagliga verksamheten. För mer info se Diversity and Inclusion policy, 2011, p.3, 0001-27-219.

Vision

Volvo Group Trucks Operations, Powertrain Production, Skövde Plants vision med arbetet för lika rättigheter och möjligheter uttrycks i den mångfaldsutmaning som platschefen kommunicerade ut i oktober 2014:

- 2020 är 30 procent av de anställda vid Skövde plant kvinnor.
- 2020 ska Skövde Plant vara en attraktiv arbetsplats för människor i alla åldrar.
- 2020 ska fler människor med olika ursprung och livssituationer arbeta och trivas vid Skövde Plant.

Utvärdering föregående mångfaldsplan

Generellt sett bygger mångfaldsarbetet på samma värderingar, attityder och policys som 2014. Målbilden är fortfarande densamma och upplevelsen är att arbetet har gått i rätt riktning.

Company name	Type of document		
Powertrain Production Skövde	Mångfaldsplan		
Name of document	Issue	Reg. No.	Page
Mångfaldsplan	1.0		3 (10)
Issuer (name, phone)	Sign	Date	Info class
Beatrice Carrick, HR		2016-12-14	
Approved by (name, phone)	Sign	Date	Valid
Lennart Richardsson, tf Platschef		2017-	

Enskilda aktiviteter kan ha genomförts på ett annat sätt än vad som ursprungligen menades, men det arbete som har utträttats har haft siktet inställt på samma vision.

Målen för föregående mångfaldsplan var att under perioden 2012-2014 skulle minst 25 procent av alla nyanställda vara kvinnor. Senast 2014 skulle minst 20 procent av alla nya chefer vara kvinnor. Den långsiktiga ambitionen var redan på att nå minst 30 procent representation av det underrepresenterade könet 2020.

Nulägesstatus andel kvinnor på företaget:

Status November 2016	%
Antal kvinnor per anställd + inhyrda	19%
Andel kvinnor anställda	17%
Andel kvinnor inhyrda	32%
Andel kvinnliga chefer	14%

Andelen nyanställda kvinnor under perioden 2015 - nov 2016

Andel nyanställda kvinnor	%
På företaget	28%
Tjänstemän	40%
Arbetare	23%

Andelen kvinnor av de nya cheferna under samma period var 43 procent.

Andel nyanställda kvinnliga chefer	%
2015	38%
2016	46%
Totalt under 2015-nov 2016	43%

De aktiviteter som finns med i mångfaldsplanen behandlas kontinuerligt under året är utbildningsinsatser för ledare, som har kopplats samman med ledningsgruppens rikttningsarbete för ledarskap, och arbetet med att få fler kvinnor som söker till ledande befattning. Den senares första fokusområde har blivit att utöka rekryteringsbasen genom att anställa fler kvinnor både generellt i företaget och bland inhyrda.

Bristen i föregående mångfaldsplan är att endast två av målen är mätbara och dessa har företaget inte haft något regelbunden uppföljning av utan handpåläggning måste ske i efterhand. Planen beskriver heller inte de verktyg och åtgärder som är av återkommande karaktär eller som tillhör redan befintligt arbete på ett tillfredsställande sätt, vilket är synd då aktivt mångfaldsarbete även handlar om att bevara det som fungerar bra.

Company name	Type of document		
Powertrain Production Skövde	Mångfaldsplan		
Name of document	Issue	Reg. No.	Page
Mångfaldsplan	1.0		4 (10)
Issuer (name, phone)	Sign	Date	Info class
Beatrice Carrick, HR		2016-12-14	
Approved by (name, phone)	Sign	Date	Valid
Lennart Richardsson, tf Platschef		2017-	

Utvärderingen av föregående mångfaldsplan har lett till följande rekommendationer:

- Se till att mångfaldsplanen beskriver idag fungerande verktyg och arbetssätt och verkar för att dessa används i sin fulla potential.
- Följ regelbundet upp de mätbara mål som sätts.
- Fortsätt arbeta med de punkter som gett goda resultat.

§ 4 Arbetsförhållanden

Nuläge: På Skövde Plant bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete med utgångspunkt i arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160), som 3 kap. § 4 i diskrimineringslagen (SFS 2008:567) kompletterar. Säkerhet är ett av Volvos kärnvärden och också en av grundpelarna i Volvo Production System (VPS). Det innebär att företaget arbetar med säkerhet på daglig basis och alla är aktivt involverade från operatörer till ledning.

Alla produktionsorter inom Volvo GTO följs på nyckeltalet ”antal olyckor med sjukfrånvaro per 1 000 000 arbetade timmar”. Visionen är att denna ska vara noll. Tillbud, osäkra förhållande och agerande rapporteras och bedöms utefter allvarlighetsgrad. Händelser med högst allvarlighetsgrad prioriteras först.

I VGAS mäts också upplevelsen av arbetsmiljö och andelen positiva svar har legat stabilt på/över global norm. I år (2016) sjönk det sammanlagda resultatet för Skövde Plant, men i själva verket är det enskilda områden som sjunkit mycket medan andra legat kvar eller t.o.m. ökat.

Bland frågorna som specifikt rör mångfald finns också ett påstående kopplat till arbetsförhållanden: ”Mitt företag har ett arbetsklimat där olika perspektiv är uppskattade”. Andelen positiva svar har ökat med 5 procent enheter under de senaste tre åren (från 56% 2014)

17. I min affärsenhet finns ett klimat där olika perspektiv värderas.									
Operations Skövde - 1152 - Jens Holtinger	1,923	13	47	26	10	61%	60%	70%	80%
Group Trucks Operations - 41 - Jan Ohlsson	21,859	18	43	22	11	61%	60%	70%	80%
Volvo Group - 4 - Martin Lundstedt	73,104	22	47	18	9	68%	67%	70%	80%

Eftersom säkerhet med fokus på olycksfall varit högsta prioritet under de senaste åren upplever både företag och fackförbunden att förslitningsskador och psykosocial arbetsmiljö hamnat i skymundan.

Company name	Type of document		
Powertrain Production Skövde	Mångfaldsplan		
Name of document	Issue	Reg. No.	Page
Mångfaldsplan	1.0		5 (10)
Issuer (name, phone)	Sign	Date	Info class
Beatrice Carrick, HR		2016-12-14	
Approved by (name, phone)	Sign	Date	Valid
Lennart Richardsson, tf Platschef		2017-	

En erfarenhet från säkerhetsarbetet är att det tar tid innan åtgärderna ger mätbara stabila resultat. Såväl säkerhetsarbete som mångfaldsarbete är att arbeta med kultur- och beteendeförändringar och resultaten kommer inte över en natt utan erfarenheten visar att det tar flera år.

Mål: Inga nya mål utifrån diskrimineringslagen utan detta följer ordinarie säkerhetsarbete och de mål och nyckeltal som ställs där.

Aktiviteter:

Vad:	När:	Vem:
Information ut till skyddskommittéerna och säkerhetsnätverken om kraven i diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Tydlig överlämning att även kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning ska tas hänsyn till i säkerhetsarbetet.	2017-2019	Chef VPS, Säkerhet, Kvalitet & Miljö
Introducera mångfaldsronden.	2017-2018	Chef HR

Övriga aktiviteter bedrivs inom ordinarie arbetsmiljöarbete. Olika områden har olika resultat på både VGAS och olycksfallsfrekvens, vilket medför att aktiviteter måste bedrivas med lokalt fokus.

§ 5 Förenas arbete och föräldraskap

Nuläge: Företaget har tydliga rutiner kring föräldraledighet och det finns olika regler på arbetsmarknaden där inkomstbortfallet delvis kompenseras av kollektivavtalad

föräldraförsäkring för arbetare och kollektivavtalad föräldralön från Volvo för tjänstemän. Tidigare har vi tittat på VGAS-frågan: "Mitt företag är flexibelt, vilket gör att jag får en balans mellan arbete och privatliv." Tyvärr är denna fråga numera borttagen och den fråga som mest liknar den borttagna frågeställningen är "Jag har en lagom stor arbetsbörda".

Vi har legat stabilt under de sista 4 åren på ca 68%, med en tillfälligt högre andel positiva under 2015.

55. Jag har en lagom stor arbetsbörda.

Operations Skövde - 1152 - Jens Holtinger	2,029	13	54	21	9	67%	71%	65%	74%	
Group Trucks Operations - 41 - Jan Ohlsson	22,413	18	48	17	10	7	66%	68%	65%	74%
Volvo Group - 4 - Martin Lundstedt	74,525	19	51	15	9	5	71%	71%	65%	74%

Company name	Type of document		
Powertrain Production Skövde	Mångfaldsplan		
Name of document	Issue	Reg. No.	Page
Mångfaldsplan	1.0		6 (10)
Issuer (name, phone)	Sign	Date	Info class
Beatrice Carrick, HR		2016-12-14	
Approved by (name, phone)	Sign	Date	Valid
Lennart Richardsson, tf Platschef		2017-	

Mångfaldskommittén upplever att det fortfarande finns förbättringsmöjligheter vad gäller att kunna förena arbete med föräldraskap, speciellt kopplat mot chefsrollen. Förutsättningar att förena föräldraskap och arbete finns på Volvo, men det kan finnas förväntningar på chefer som vissa tror innebär att denna sorts tjänst inte går att kombinera med föräldraskap. Detta påverkar både män och kvinnor, men kan vara en av anledningarna till att så få kvinnor söker chefstjänster.

Mål: Andelen kvinnliga ledare ska öka med 3 procentenheter per år räknat från Diversity Scorecard.

Uppföljning: Kvartalsvis uppföljning med Diversity Scorecard

Aktiviteter:

Vad:	När:	Vem:
Utbildningspaketet med mångfald steg 2 d.v.s. till alla chefer som rapporterar till ledningsgruppsmedlemmar Skövde Plant.	2017-2018	Respektive ledningsgruppsmedlem

§6 Trakasserier

Nuläge: Både Volvos uppförandekod och mångfaldspolicy uttrycker tydligt att diskriminering eller trakasserier utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna inte får förekomma. Därutöver finns det information om kränkande särbehandling på Volvos intranät. Det beskriver vad det är, ansvar, förebyggande arbete och hur enskilda medarbetare och arbetsgivaren ska agera om kränkande särbehandling sker. Policy och beredskapsplan finns, däremot är beredskapsplanen otydlig vad gäller skillnaden mellan kränkande särbehandling och trakasserier.

I VGAS finns två frågor som är kopplade till om den anställde känner sig respekterad av arbetskamraterna i den egna arbetsgruppen och av den närmsta chefen. Referensramen om vad respekt är kan variera mellan personer och kulturer, men andelen positiva svar inom Skövde Plant ligger stabilt lika eller högre än global norm på båda frågorna. Andelen negativa svar på frågorna är dock lika viktig som andelen positiva. Även här ligger snittet på Skövde Plant stabilt under de senaste tre åren på 4-7 procent.

Min chef

37. Min närmaste arbetsledare/chef behandlar mig med respekt och värdighet.								
Operations Skövde - 1152 - Jens Holtinger	2,017	42	41	10	83%	84%	83%	88%
Group Trucks Operations - 41 - Jan Ohlsson	22,479	49	36	8	84%	83%	83%	88%
Volvo Group - 4 - Martin Lundstedt	74,584	51	36	7	87%	85%	83%	88%

Company name	Type of document		
Powertrain Production Skövde	Mångfaldsplan		
Name of document	Issue	Reg. No.	Page
Mångfaldsplan	1.0		7 (10)
Issuer (name, phone)	Sign	Date	Info class
Beatrice Carrick, HR		2016-12-14	
Approved by (name, phone)	Sign	Date	Valid
Lennart Richardsson, tf Platschef		2017-	

46. Jag känner mig respekterad och uppskattad av dem i min arbetsgrupp.

Operations Skövde - 1152 - Jens Holtinger	2,019		83%	88%	85%	91%
Group Trucks Operations - 41 - Jan Ohlsson	22,306		82%	83%	85%	91%
Volvo Group - 4 - Martin Lundstedt	74,011		85%	86%	85%	91%

Andelen negativa svar på båda dessa frågor bör enligt AB Volvos Diversity and Inclusion Scorecard, som används i koncernens ledningsgrupper på högre nivå, ligga på ≤ 5 procent.

Mål: Behålla andelen positiva svar på/över global norm och sänka andelen negativa svar angående respekt från närmsta chef till ≤ 5 procent.

Uppföljning: Årsvis uppföljning i VGAS-rapporten för Skövde Plant/Operations Skövde.

Aktiviteter:

Vad:	När:	Vem:
Fortsatt Mångfaldsfokus i vår Ledarskapsutveckling	2017-2019	Respektive ledningsgruppsmedlem
Introducera mångfaldsronden.	2017-2018	Chef HR

§7-9 Rekrytering

Nuläge: Varje år genomför Volvo AB sin medarbetarenkät VGAS. Undersökningen kartlägger de anställdas åsikter och upplevelser på flera områden, men på mångfaldsområdet hamnar Skövde Plant lägre än andra jämförda företag globalt. Det visar att företaget har en väg kvar att gå, men ledningsgruppens engagemang ger förutsättningar för att arbetet ska kunna lyckas.

16. Ledarna/cheferna på min affärsenhet är genuint intresserade av att skapa, utveckla och behålla en mångfaldig arbetsstyrka.

Operations Skövde - 1152 - Jens Holtinger	1,901		65%	62%	72%	83%
Group Trucks Operations - 41 - Jan Ohlsson	21,782		63%	61%	72%	83%
Volvo Group - 4 - Martin Lundstedt	72,606		68%	64%	72%	83%

AB Volvo har en global rekryteringspolicy och därtill kommande globala riktlinjer för rekryteringar. Dessa båda dokument täcker hela processen från en vakans till introduktion av den nyanställda/a. Där står bl.a. att alla tjänster är öppna för sökande från hela Volvokoncernen, hur länge en annons ska finnas uppe och i vilka medier annonser kan/ska publiceras. Där står t.ex. också beskrivet hur man bör genomföra intervjuer för att alla

Company name	Type of document		
Powertrain Production Skövde	Mångfaldsplan		
Name of document	Issue	Reg. No.	Page
Mångfaldsplan	1.0		8 (10)
Issuer (name, phone)	Sign	Date	Info class
Beatrice Carrick, HR		2016-12-14	
Approved by (name, phone)	Sign	Date	Valid
Lennart Richardsson, tf Platschef		2017-	

kandidater ska ges samma förutsättningar. De globala riktlinjerna fastslår att mångfaldsperspektivet ska tas hänsyn till vid varje rekryteringsprocess.

Skövde Plant är en mansdominerad arbetsplats. Enligt Diversity Scorecard är totala andelen kvinnliga anställda och konsulter 19 procent och andelen kvinnliga chefer 14 procent i November 2016. Totala andelen kvinnliga tjänstemän är högre än bland arbetare, och andelen kvinnor bland cheferna har ökat något. Situationen ser likadan ut bland inhyrda konsulter, där andelen kvinnor var 26 procent på tjänstemannasidan och 30 procent på arbetarsidan.

Inom både tjänstemanna- och arbetarkollektivet sjunker andelen kvinnor med befattningens svårighetsgrad/värdering. På lång sikt kommer företaget behöva dela upp arbetstagarna i fler grupper för att lättare kunna visualisera problemet och fokusera på att förbättra könsfördelningen inom alla befattningar oavsett svårighetsgrad. Först måste dock andelen kvinnor öka på företaget i stort. De närmsta åren kommer företaget fortsätta arbeta med en indelning i tre arbetstagargrupper; arbetare, tjänstemän och chefer.

En viktig åtgärd för att jämna ut könsfördelningen bland de anställda på alla nivåer är kompetensutveckling och vidareutbildning. AB Volvo har ett koncernövergripande avtal om kompetensutveckling med de fackliga parterna. Avtalet säger att varje medarbetare ska ha ett medarbetarsamtal med sin chef minst en gång per år och att dessa bl.a. ska leda fram till individuella utvecklingsplaner. Medarbetarsamtal sker med hjälp av ett verktyg som kallas Personal Business Plan (PBP). På tjänstemannasidan har detta verktyg använts under många år, medan det är relativt nytt på arbetarsidan (PBP IW).

Mål 1: 50 procent av alla nyrekryteringar vid utgången av 2017 ska vara kvinnor.

Uppföljning: Kvartalsvis uppföljning av alla nyrekryteringar.

Mål 2: 95 procent genomförda PBP IW senast utgången 2016.

Uppföljning: HR följer varje månad.

Aktiviteter:

Vad:	När:	Vem:
Ta fram kvartalsvis uppföljning för nyrekryteringar.	2017-2019	Chef HR
Fortsatt Mångfaldsfokus i vår Ledarskapsutveckling	2017-2018	Respektive ledningsgruppsmedlem

Company name	Powertrain Production Skövde			Type of document	Mångfaldsplan		
Name of document	Mångfaldsplan			Issue	1.0	Reg. No.	
Issuer (name, phone)	Beatrice Carrick, HR			Sign		Date	2016-12-14
Approved by (name, phone)	Lennart Richardsson, tf Platschef			Sign		Date	2017-
						Info class	9 (10)

Kartlägg hur chefer svarar på påståendet "Mångfald inom en arbetsstyrka är en konkurrensfördel" i VGAS. Innan och efter genomfört utbildningspaket för chefer.	2017-2019	Respektive ledningsgruppsmedlem
Kommunicera vår målbild med våra rekryteringspartners.	2017-2019	Chef HR

Resurser

Mångfald är en naturlig del av vårt ordinarie arbete, vilket innebär att tid till utbildningspaket och utredningar ska avsättas. Mångfaldsronder planeras att genomföras enligt liknande rutiner som arbetsmiljöronder utförs idag.

Mångfaldskommittén har inbokade möten en gång per månad och däremellan bedrivs arbetet i ledningsgrupp och i arbetsgrupper sammansatta av representanter från både företaget och de fackliga organisationerna.

Alla ansvariga för de aktiviteter som ska utföras under de närmaste tre åren sitter i ledningsgruppen och har mandat att prioritera tid och resurser.

Kommunikationsplan

- Den nya mångfaldsplanen kommer att presenteras Q1 via olika kanaler.
- Den nya mångfaldsplanen kommuniceras till alla medarbetare via närmsta chef.
- Mångfaldsplanen läggs upp på intranätet för att ständigt finnas tillgänglig för personalen.

Utvärdering och revidering

Mångfaldsplanen följs upp och utvärderas löpande av mångfaldskommittén som sammanträder en gång i månaden. Enskilda aktiviteter kan komma att revideras allt eftersom arbetet fortskrider. Beslut om detta fattas i mångfaldskommittén.

Ytterligare aktiviteter kommer genomföras på funktions- och avdelningsnivå exempelvis i VGAS, men dessa tas inte med i denna plan. Nästa mångfaldsplan ska upprättas senast november 2019.

Company name	Type of document		
Powertrain Production Skövde	Mångfaldsplan		
Name of document	Issue	Reg. No.	Page
Mångfaldsplan	1.0		a (10)
Issuer (name, phone)	Sign	Date	Info class
Beatrice Carrick, HR		2016-12-14	
Approved by (name, phone)	Sign	Date	Valid
Lennart Richardsson, tf Platschef		2017-	