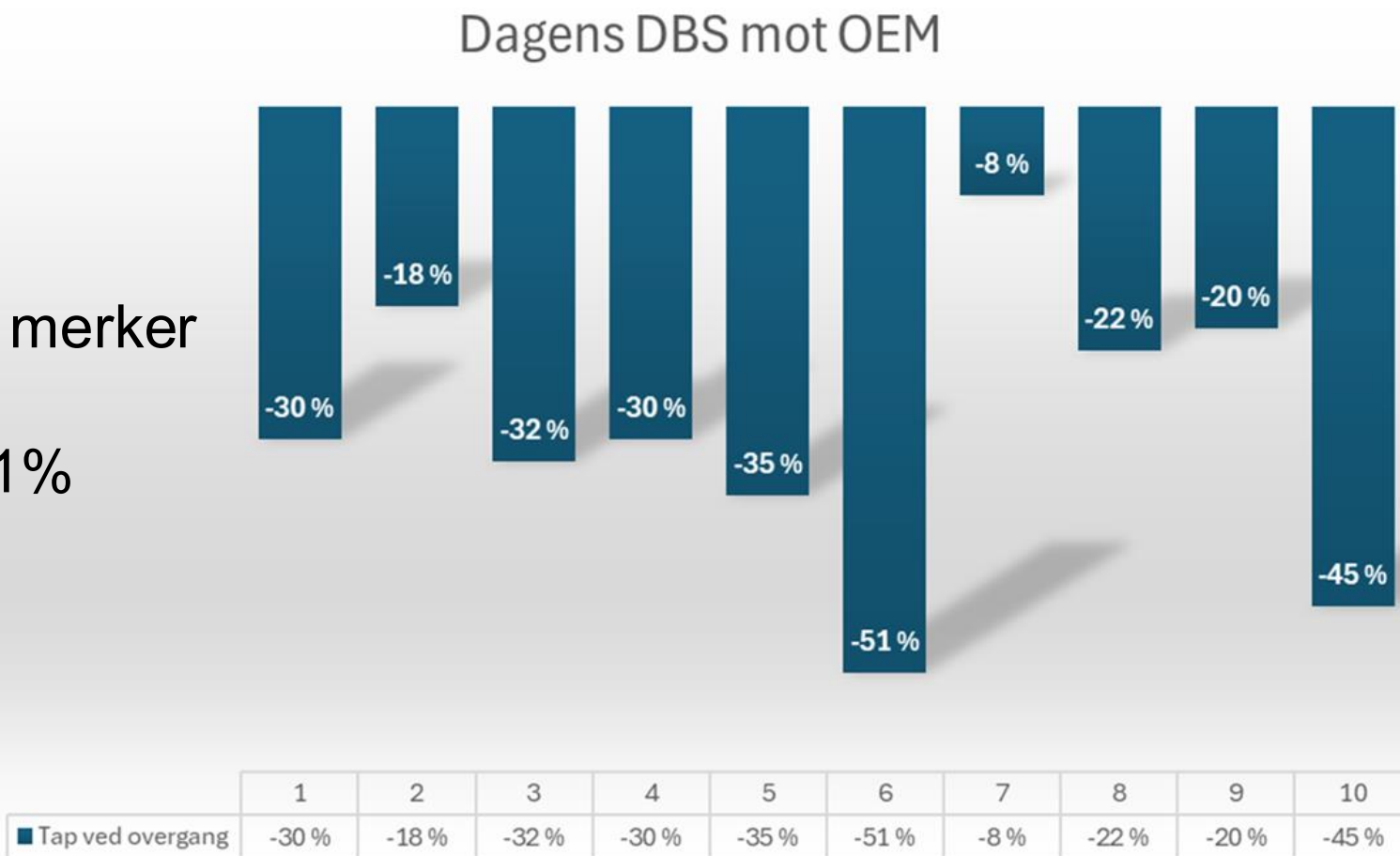




Ny DBS



- OEM gir dårligere tider på alle merker
- Sprik fra minus 8% til minus 51%
- Gjennomsnitt: minus 29%





Servicemarkedet

|| på
veien



A woman mechanic is shown working on the underside of a car. She is wearing a green and red uniform, a red cap with the Castrol logo, and has black grease marks on her face. She is holding a long metal tool, possibly a wrench or a screwdriver, and is looking towards the camera. The background is a workshop setting with various mechanical parts and tools visible.

Det perfekte verksted

*«Når jeg føler at bilen blir
tatt vare på uten at jeg blir
flådd. Ærlig og redelig»*

Kvinne 45, Akershus

Det perfekte verksted

Ordschy for bilgruppe inntil 5 år



Ordschy for bilgruppe eldre enn 5 år



- Begge grupper fokuserer på **service** og **pris**, men:
- *Nyere biler*: Mer vekt på **kompetanse** og **kvalitet**.
- *Eldre biler*: Flere referanser til **kundeservice** og **rask time**.

Det perfekte verksted

Kvinner legger mer vekt på trygghet, informasjon og kundeopplevelse – ord som hva, blir, kan, gode, hyggelige dukker opp oftere.

Menn fokuserer mer på kompetanse, kvalitet, avtalt – altså faglighet og at jobben blir gjort som lovet.

GenX og Boomers(45+) vektlegger kompetanse, kvalitet, avtalt – altså faglig trygghet og forutsigbarhet.

Millenials og GenZ(Under 30 og 30–44) nevner oftere billig, trivelig, fleksibilitet, merkeverksted – altså pris og opplevelse.

GenZ har få svar, men viser tydelig fokus på rimelige priser og god service.

At verkstedet forstår kundens behov og finner best mulig løsning for den enkelte. Mange verksted, spesielt merkeverksted er ute etter egen vinning fremfor fornøyde kunder

Kvinne 30-44 år Trøndelag

God og høflig mottagelse, tillit til verksmester/mekanikere opparbeides over tid, m.a.o kundetrygghet

Mann 60 år + Vestland

God forklaring på hva som skal utføres av reparasjoner og priser av personell i skranken. Pålitelighet i forhold til priser. God service og informasjon av personell i skranken-vanlig kundeservice!

Kvinne 60 år + Nordland



PKK - oppdatering





(Foto: Bil24)

Elbiler stryker oftere på EU kontroll

Elbiler får oftere alvorlige feil på EU-kontroll enn bensin- og dieslbiler.

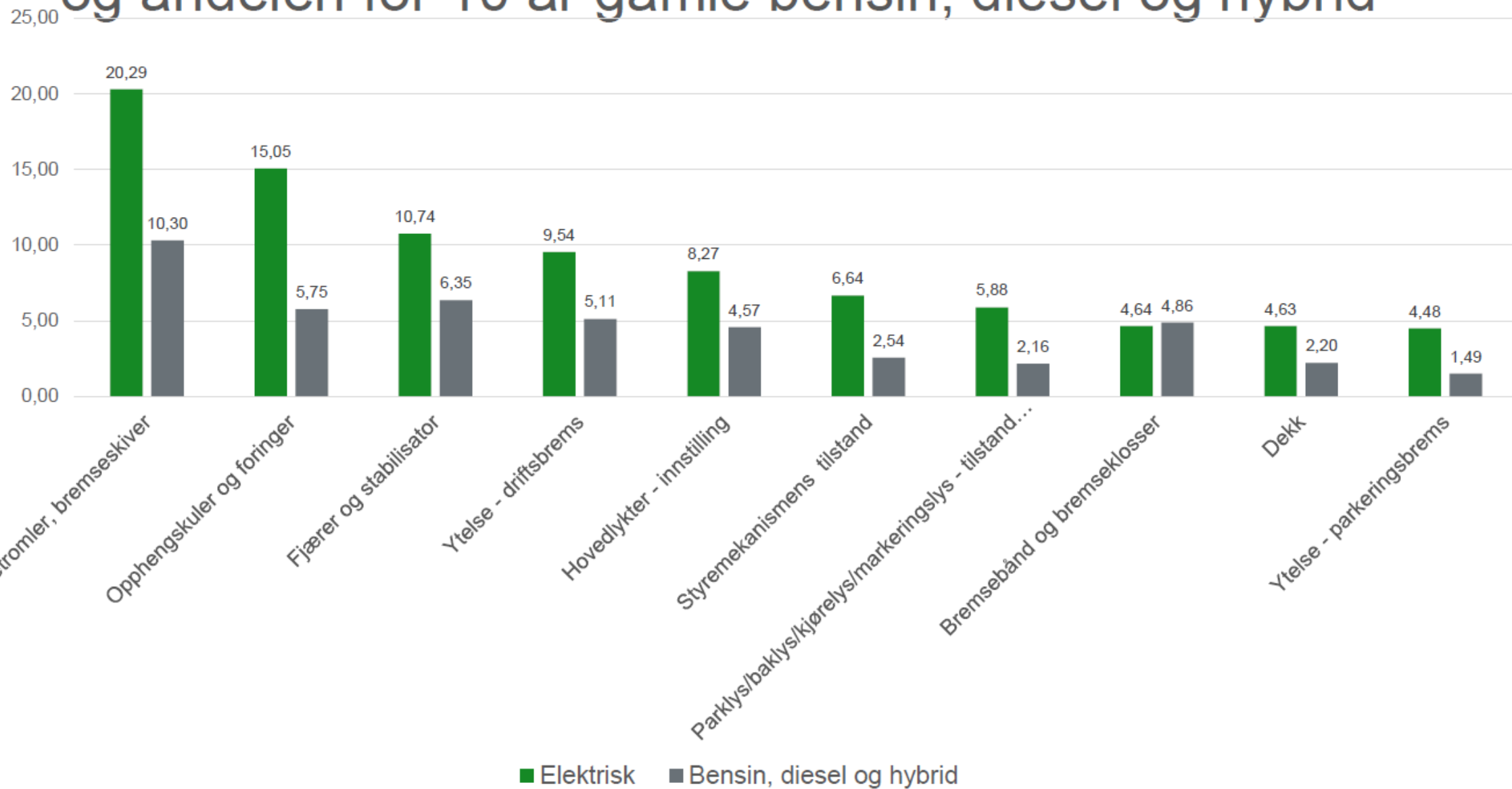
Tesla stryker oftest på kontroll

Det opplyser Statens vegvesen.

Kilde: TV2



Kontrollpunkter der 10 år gamle elbiler ikke godkjennes - og andelen for 10 år gamle bensin, diesel og hybrid



PKK-feil: - Problemet er ikke elbilen

INNLEGG: - Elbil har mange flere feil på EU-kontroller. Men problemet er ikke elbilen, mener NBF.



INNLEGG:

Knut Martin Breivik

Avdelingsleder i Norges Bilbransjeforbund (NBF)

Hva kan vi i bransjen foreta oss for å bedre statistikken?

- Informasjon til kunde om bilens egenskaper og vedlikeholdsbehov
- Vurder å markedsføre tilpasset service/inspeksjon for norske forhold – Ta fram «høstsjekken» igjen?
- Bruk dekkskift aktivt som en mini-inspeksjon av kjente slitasjepunkter
- Utnytt mulighetene for oppfølging av kunde med dekkhotell som en salgsmulighet



Dette bør du kunne om elbil

For mange er elbil et helt nytt bekjentskap. Teknologien i drivsystemet er noe annet enn det man kjenner til fra en fossildrevet bil, samt at elbilen er en ny generasjon bil som samtidig har det siste av teknologiske løsninger og muligheter.

For å sikre mest mulig glede av elbilen, deler vi noen råd og erfaringer knyttet til praktisk bruk av elbilen under nordiske forhold.

Det er viktig å sette seg godt inn i bilens egenskaper og virkemåte, samt alle forhold knyttet til lading.

Stikkprøver 2025

- Ca 5100 stikkprøver i 2025
- Volumet ligger i kolonnen til høyre, kontrollpunkter ikke kontrollert og/eller feil kontrollmetode



Kontrollpunkter der vi flest ganger er «uenig» i den ilagte mangelmerkningen	Kontrollpunkter der vi mener det burde vært ilagt mangelmerkning	Kontrollpunkter ikke kontrollert av kontrollorgan og/eller feil i kontrollmetode
1.1.14. Bremsetromler, bremseskiver	5.2.3. Dekk	0.2 Kjøretøyets understellsnummer/serienummer
5.3.4. Opphengskuler og foringer	4.5.2. Tåkelys -innstilling	5.2.3 Dekk
5.3.1. Fjærer og stabilisator	0.2 Kjøretøyets understellsnummer/serienummer	1.8 Bremsevæske
5.3.2. Støtdempere	1.1.14. Bremsetromler, bremseskiver	5.2.2 Felg
1.2.1. Ytelse - driftsbrems	5.3.1. Fjærer og stabilisator	2.1.2 Innfestning av styremekanisme



Status eCall

!på
veien





Norges
Bilbransjeforbund

eCall / 2G-saken kort oppsummert



- Norge: 3G stengt i 2020; 2G stengt av Telia i 2025; Telenor varslet at stenger ved utgangen av 2027
- Da vil 2G-basert eCall slutte å virke i ca. 700.000 biler i Norge
- Ikke kjente konverteringsløsninger; mye mer komplekst enn andre produkter
- Sak i hele EU; vil påvirke millioner av biler
 - Foreløpig EU-rapport: «Extension of 2G» anses gunstigst; bør videreføres til 2032/2035
 - EUs ekspertgruppe European eCall Implementation Platform (EeIP); jobber med saken; har ikke konkludert, men de fleste / store EU-land er samlet om nedstenging rundt 2029/2030

NBF arbeider derfor - i allianse med flere organisasjoner - for utsatt stenging til i hvert fall 2029/2030, i påvente av evt. løsninger fra EU

Men: vi må være forberedt på at 2G i Norge kan bli stengt i løpet av 2027



Norges
Bilbransjeforbund

PAUSE



Norges
Bilbransjeforbund

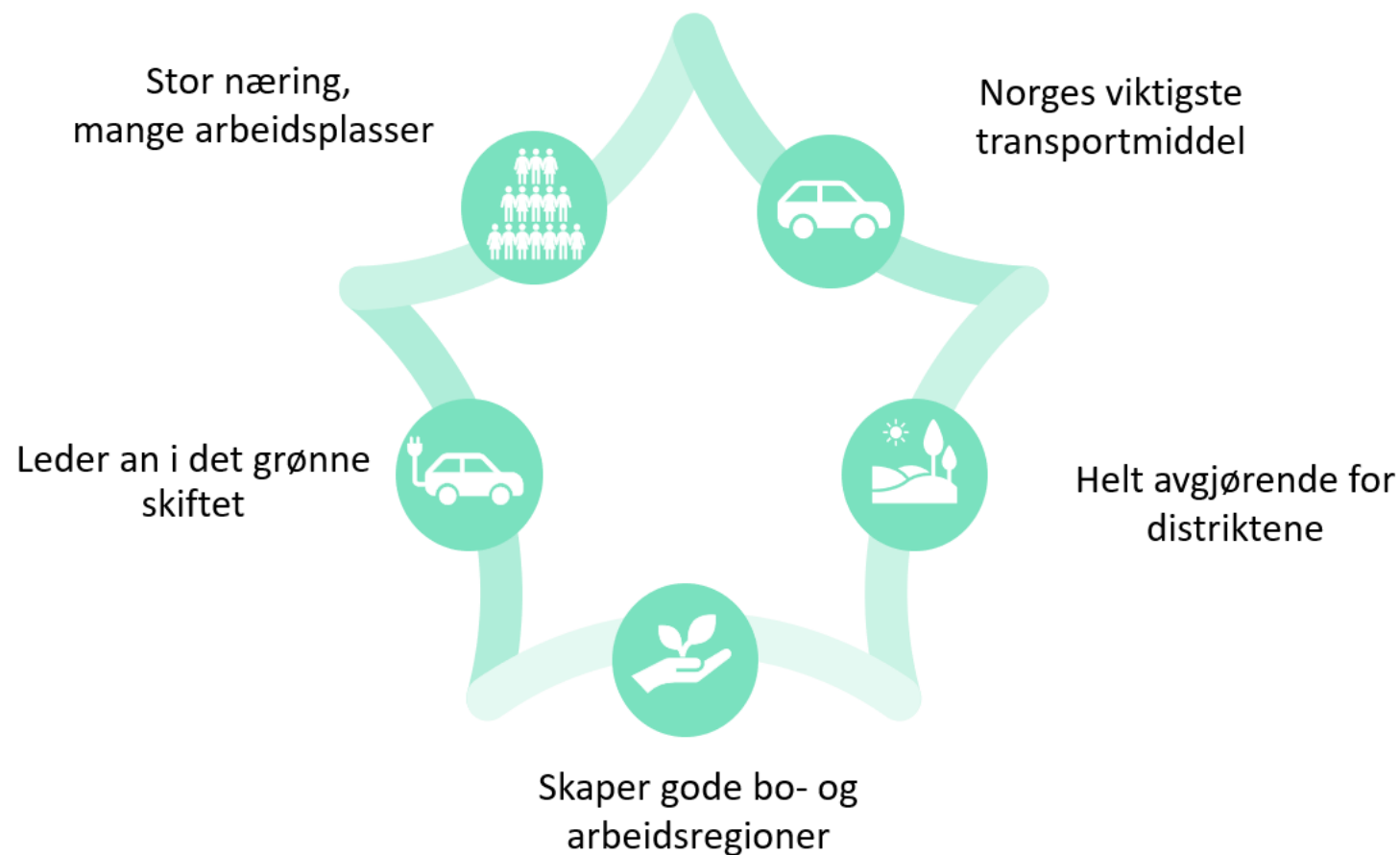
BILBRANSJEN ER IKKE FOR HVEM SOM HELST

Alt henger sammen med alt **REKRUTTERING**

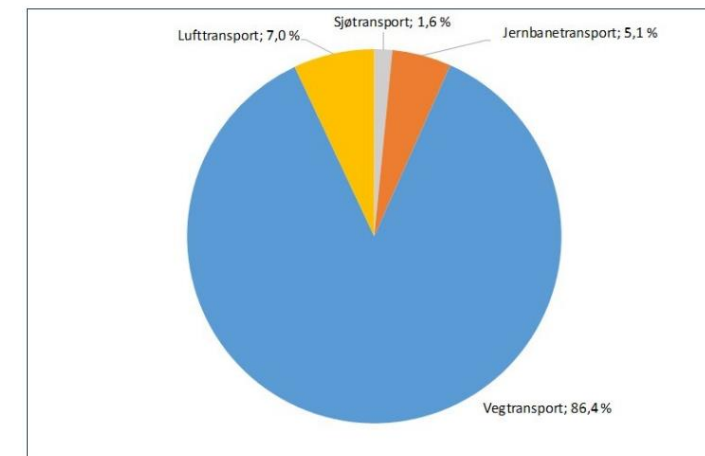
BILFOLK ER IKKE HVEM SOM HELST

1928

Bilen – og bilbransjen – knytter Norge sammen

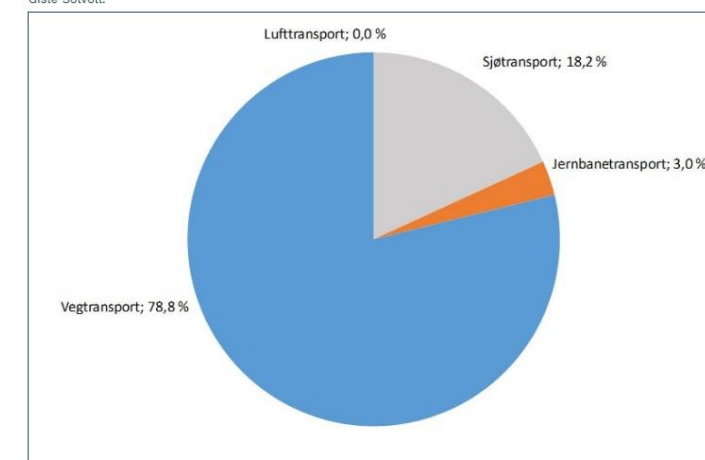


> 50.000 arbeidsplasser



Figur 2. Andel av personkilometer med ulike transportmidler

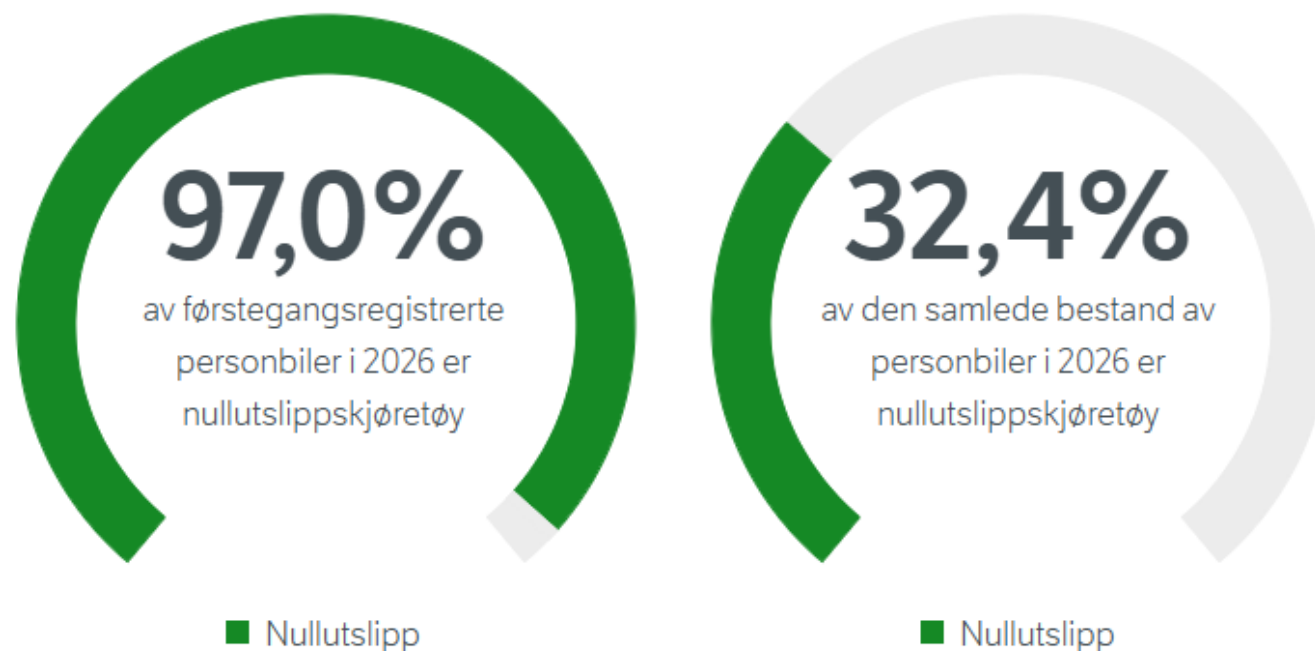
Gisle Solvoll.



Figur 3. Andel av tonn med ulike transportmidler

Gisle Solvoll.
Lisens: CC BY SA 3.0

«REDDER KLIMA»



«TEKNOLOGI»



«ENTUSIASME/ LIDENSKAP»



BAKGRUNN



55 prosent velger yrkesfag

Tredje år på rad med økning
2016 var det 47 prosent

59,7 prosent velger yrkesfag i Rogaland

24. mars 2026 kl. 08:40

(Litt) flere har søkt yrkesfag i Rogaland

For tredje året på rad er det rekordmange søkere til yrkesfag på videregående her i landet. Hele 55 prosent av søkerne, på landsbasis, har yrkesfag som førsteønske, og økningen kommer primært av at flere søker yrkesfag etter ungdomsskolen.

For Rogaland sin del er det også økning, selv om den er liten. Her i fylket har andelen som søker yrkesfag etter yrkesskolen gått opp fra 59,6 % til 59,7 %. En økning på 0,1 % fra 2025 til i år.

Forsiden • Aktuelt ▼ • Pressemeldinger

Rekordsøking til yrkesfag – tredje år på rad

Pressemelding | Dato: 24.03.2026

For tredje året på rad er det rekordmange søkere til yrkesfag på videregående. Hele 55 prosent av søkerne har yrkesfag som førsteønske, og økningen kommer primært av at flere søker yrkesfag etter ungdomsskolen.

– Å velge yrkesfag er smart og det ser ungdommen. Som fagarbeider får du en spennende jobb og du blir veldig etterspurt i arbeidslivet, sier kunnskapsminister Kari Nessa Nordtun (Ap).

[Årets søkertall fra Utdanningsdirektoratet](#) viser at yrkesfag er mer populært enn noen gang. Aldri før har flere søkt yrkesfag. Dermed fortsetter en tydelig trend: Andelen som begynner på yrkesfag vg1 har økt fra rundt 47 prosent i skoleåret 2016–2017 til 55 prosent i dag.

Søkertall

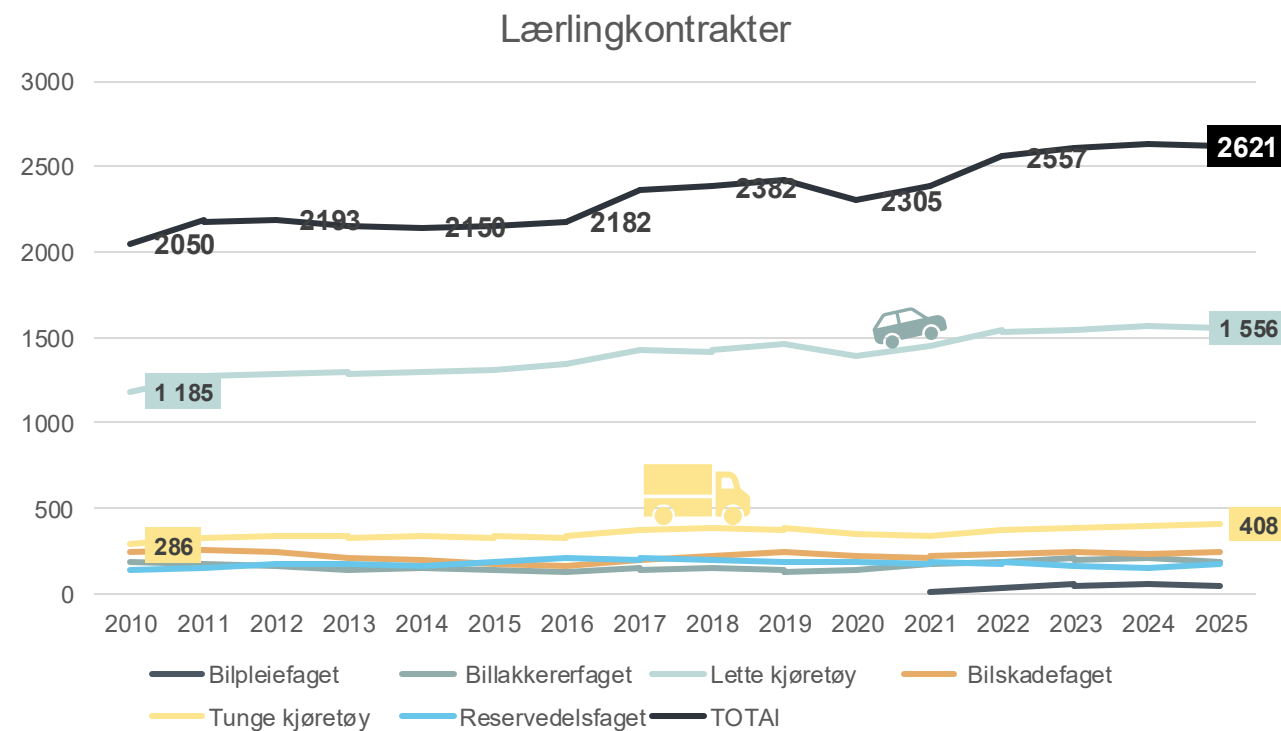
	2024	2025	2026
TEK	19 913	21 163	22 264
Bilskade	202	181	211
Kjøretøy	1 166	1 213	1 287

SØKERTALLENE ER FOR LAVE
KRITISK LAVE PÅ KAROSSERI

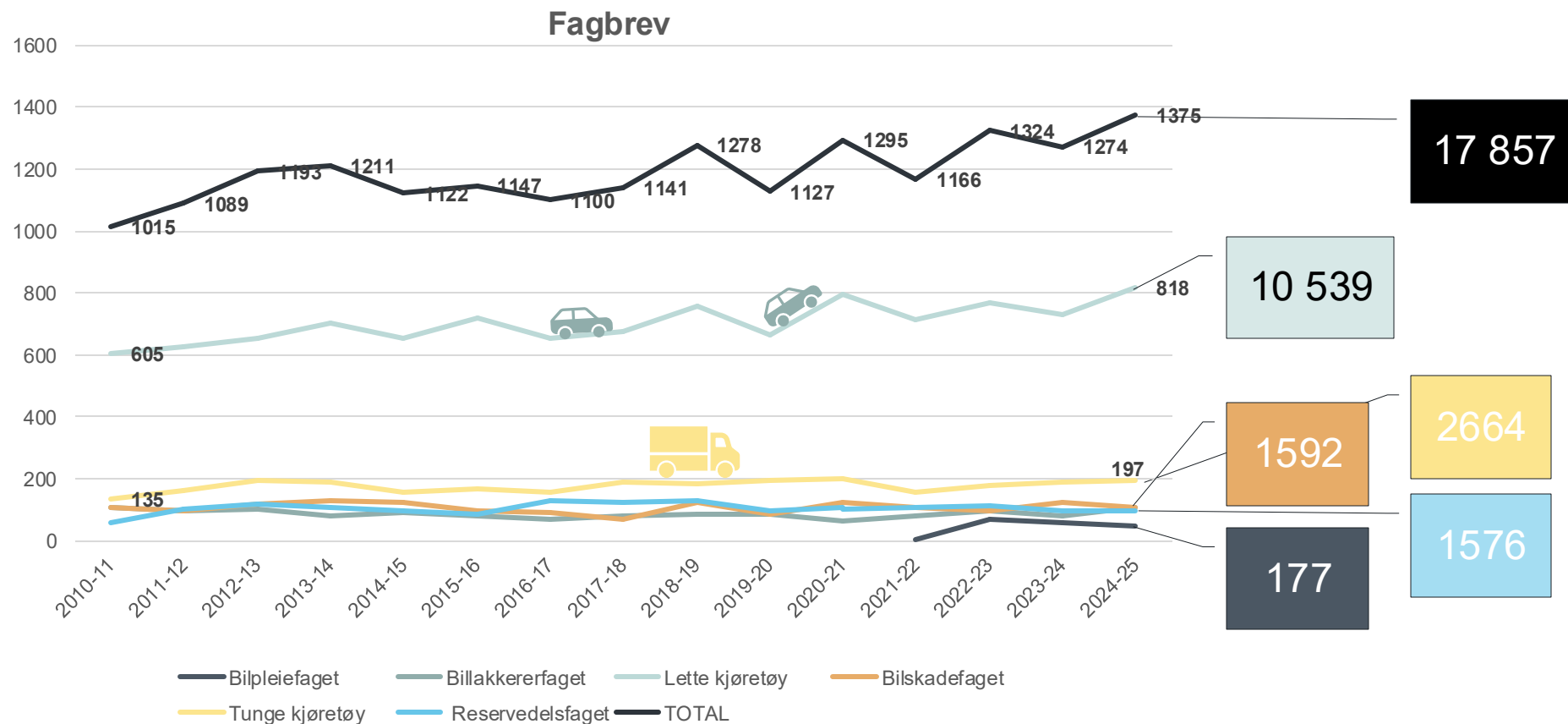
Søkertall Rogaland

	2024	2025	2026
Yrkesfag	10 457	10 793	11 050
TEK	3 015	3 170	3 185
Skade/lakk	18	8	9
Kjøretøy	94	89	90

Lærlinger



17 857
fagbrev



Hva tenker unge og folk?



LITT MYE BIL

litt «sært fag»/»sær gjeng»

Kvalitativ undesøkelse 1

- Bilfagene blir for mye bil
- Sett på som et litt «sært fag»/»sær gjeng»
- De som har valgt er fornøyde
- Å velge bilfag gjøres utifra en genuin interesse for bil og motor
- De som har valgt bilfag opplever at de har fått god informasjon og enkelt å finne informasjon
- Elevene har tatt utdanningsvalget selv
- Faget har «høy rådeimage»
- De som går på bilfagene er fornøyd med faget, lærerne og skolen
- Elevene på bilfag tror ikke andre vet særlig mye om hva bilfagene er

Kvalitativ undesøkelse 2

Øke kjennskapen blant utenforstående til hva faget inneholder

Gjøre fagets image bredere - fra «nerd» og «råner» til høyt kompetent fagperson

Sikre tilstrekkelig med lære plasser

Fagbrev gir mange muligheter. Allsidige arbeidsoppgaver

Godt arbeidsmiljø, heie fram de unge

Omdømme-undersøkelse



Bilmekanikeryrkets omdømme er sårbart

Indeksen beregnes på bakgrunn av disse to spørsmålene som besvares på en 5 pkt skala:

Hvordan vil du vurdere bilbransjens sitt samlede omdømme eller anseelse?

Hvor godt eller dårlig er ditt inntrykk av Bilbransjen totalt sett?

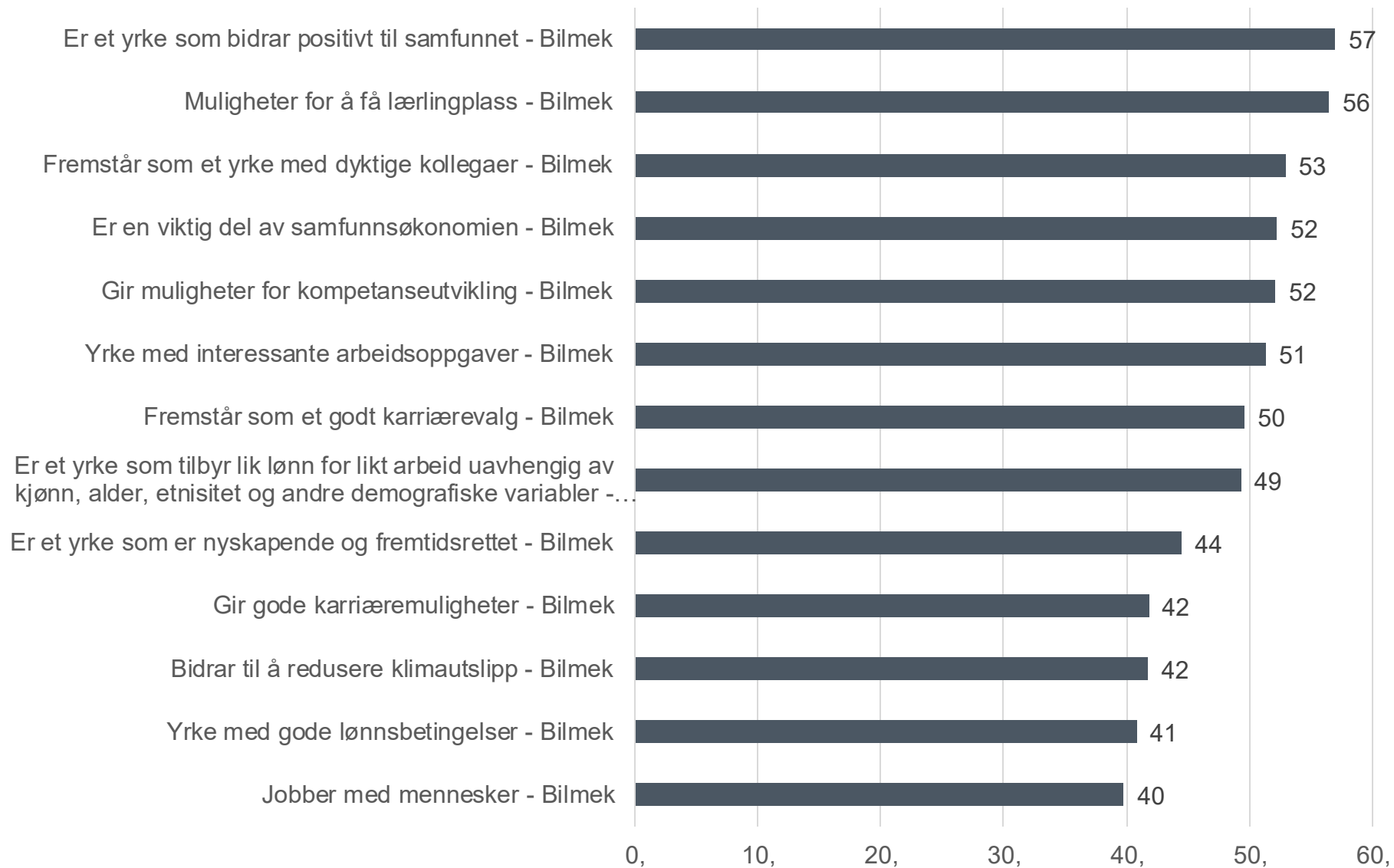


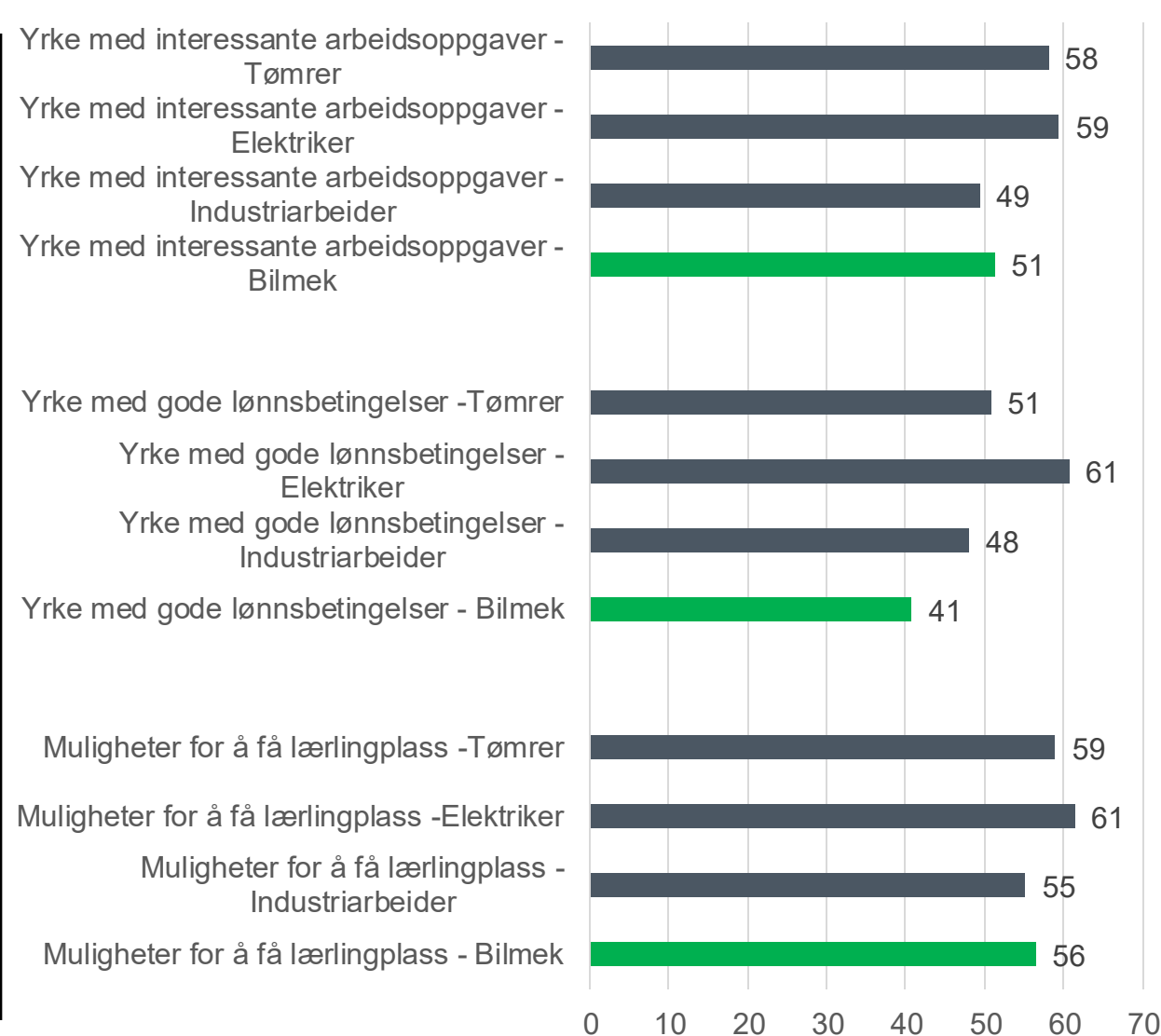
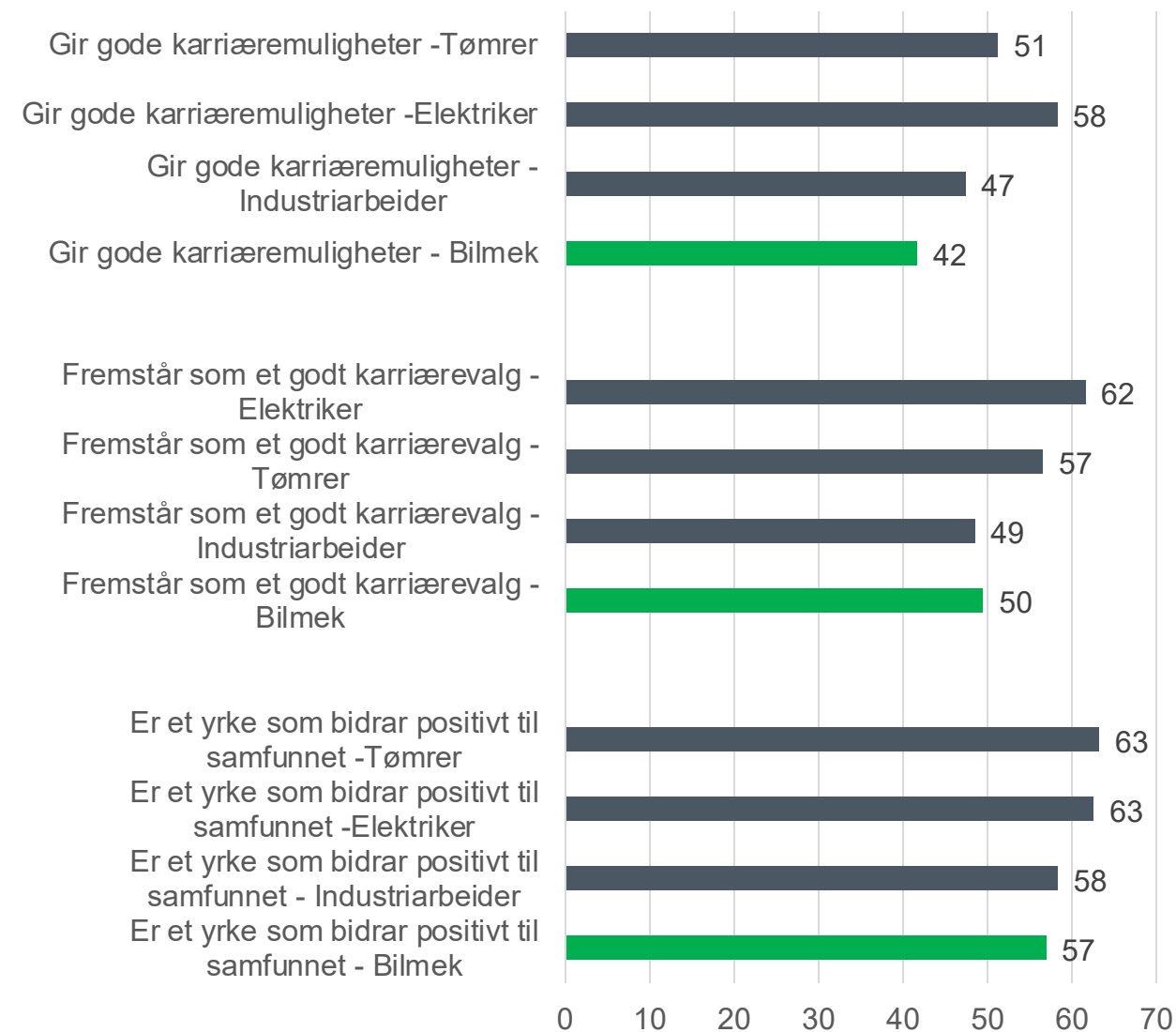
Omdømmeindeksen omregnes og beregnes på en 200 pkt skala.
Svakeste oppnåelige verdi er – **66** og beste oppnåelige verdi er **134**

	Omdømme bilmekaniker	Omdømme tømrer	Omdømme elektriker	Omdømme journalist	Omdømme sykepleier	Omdømme industriarb
Total	35	49	56	18	78	47
Mann	35	47	54	12	79	47
Kvinne	35	51	58	26	76	47
Alder:						
Under 30	39	46	57	24	64	43
30-44	28	46	51	22	71	45
45-59	31	49	52	14	79	44
60+	44	53	63	16	92	57
Total	35	49	56	18	78	47
Region:						
Oslo og Omegn	27	43	49	24	78	44
Rest Østland	43	51	62	10	77	51
Sør-/Vestland	38	52	58	22	81	49
Tr.lag/Nord-Norge	31	48	51	14	71	45

Mekanikeryrket scorer best blant de eldste, i Østlandsområdet utenom Stor-Oslo, de med videregående yrkesfag og de som i dag jobber i bilbransjen.

	Omdømme bilmekaniker	Omdømme tømrer	Omdømme elektriker	Omdømme journalist	Omdømme sykepleier	Omdømme industriarb
Utdanning:						
Grunnskoleutdanning	33	46	51	20	83	45
Videregående allmenn	39	53	61	20	84	51
Videregående yrke	42	56	62	10	82	50
Fagskole	39	50	61	17	75	53
Universitets-4 års	35	46	54	16	75	47
Universitets- 4 år +	26	43	49	27	75	42
Bransje:						
Industri	25	41	46	21	81	54
Bygg/anlegg	39	54	54	12	72	52
Helse- og omsorg	39	51	57	30	69	44
Varehandel og reparasjon av motorvogner	51	60	69	15	73	63
Offentlig administrasjon og Forsvar	15	36	43	11	72	33
Tjenesteyting	41	56	57	18	78	52
For tiden ikke i arbeid	27	34	48	13	67	35
Pensjonist	45	54	62	17	93	58
Undervisning	36	56	58	36	83	45
Annet	30	47	56	11	75	41
Student	30	39	51	27	67	39







**BILBRANSJEN
ER IKKE FOR
HVEM SOM HELST**

Samfunn

- Fra det globale til det nære, praktiske og lokale.
- Folk søker trygghet og konkrete løsninger.
- Mindre toleranse for moralisering og polarisering.
- Ærlighet uten «woke»-retorikk.
- Ønsker fellesskap og optimisme.

tekst

Avsender

- Gjør fremskritt innenfor bærekraft.
- Dårlig omdømme.
- Maskulin, tradisjonell og teknisk.
- Paradoks at vi en av verdens reneste bilparker.

**Vi skal ta
antagelser og
fordommer og
snu dem til vår
fordel.**

Målgruppe

Internt

- Bygge ambassadører og intern stolthet.

Opinionen

- Stor påvirkningskraft og innvirkning på holdningene og valgene til unge.
- Motstemmer fra miljøbevisste grupper

Unge og kvinner

- Bryte ned stereotyper
- Bruke rollemodeller til å inspirere og sikre rekruttering.

Konkurrenter

- Høyere utdanning.
- Motstemmer fra svært miljøbevisste stemmer.
- Andre yrkesfag.

1.

BYGGE STOLTHET
INTERNT

2.

BRYTE NED
FORDOMMER
EKSTERNT

3.

TILTREKKE OSS
MORGENDAGENS
ARBEIDSTAKERE

BILBRANSJEN
ER IKKE FOR
HVEM SOM HELST



BILBRANSJEN ER IKKE FOR HVEM SOM HELST



BILBRANSJEN ER IKKE FOR HVEM SOM HELST

Rajan Jaffary (37) gikk fra butikkjobb til bilbransjen – nå leder hun teamet på Toyota Romerike. Les mer

BILFOLK ER IKKE HVEM SOM HELST

Hedda (24) valgte bilmekanikerlinja for å kunne skru selv, nå er hun en av verdens fremste motorsportutøvere. Les mer



INE TRODDE ALDRI HUN SKULLE JOBBE MED DETTE

Lakkerer-læringen Ine Halvorsen Korbi stortrives i et yrke med få jenter, men mye kreativ frihet. Les mer



FRA SKRUTREKKER TIL STYRINGSSYSTEMER

Patrick skurr på biler med 1000 sensorer. Les mer

Å JOBBE MED ELBILER ER MER TEKNOLOGISK ENN MANGE TROR

Mujtaba er 20 år og allerede godt i gang med karrieren som elbilmekaniker. Les mer



KONKURRERER LITT, MEN STØTTER HVERANDRE MEST

Tvillingene Adrian og Caspar jobber side om side i Vy – og stortrives med praktisk arbeid i bilbransjen. Les mer



FORDOMMER OM BILBRANSJEN

«En gjeng skoletapere uten ambisjoner som bare skurr på gamle biler.» Hørt det før?

Den fordommen er like utdatert som den er feil. I dag handler bilbransjen om ny teknologi, bærekraft, ledelse og innovasjon – og ja, om å skru, for de som elsker det.

Hør heller fra de som faktisk jobber her.



FORDOMMER OM





VI DRITER I



**VI ER EN
GJENG**

OVERORDNET STATUS

Formidabel vekst – mer enn tredoblet volum

Fra rundt 6,5 millioner visninger i november 2025 til over 30 millioner i mars 2026. Vi klarte en oppskalering uten tap av kvalitet – tvert imot økte den samlede klikkraten (CTR) fra 0,36 % til 0,53 %.

30,5M

Totale visninger

Per 2. mars 2026

136K

Totale klikk

Akkumulert hele perioden

0,53%

Samlet CTR

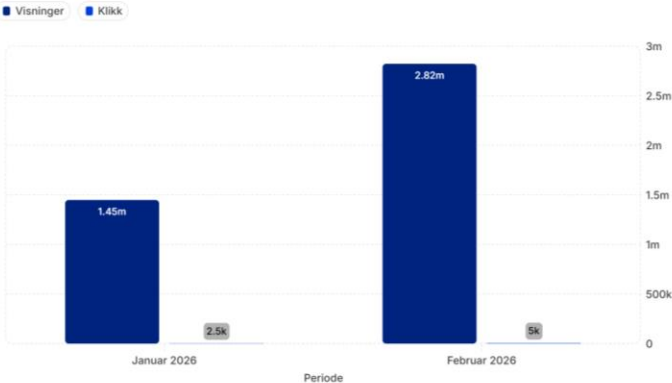
Opp fra 0,36 % i november

Kreativene mot slutten av perioden fikk også et mer tydelig fokus på å skape handling hos målgruppen med "husk å søke 2.mars"

UTVIKLING OVER TID

Strategisk opptrapping mot søknadsfristen

En nedbryting av kampanjeperiodene viser en tydelig og planmessig eskalering i medieplanen frem mot 1. mars.



Doblingen av trykket fra januar til februar er helt i tråd med behovet for å treffe målgruppen med maksimal kraft rett før søknadsfristen. Høsten la grunnlaget for kjennskap med ca 1,2 millioner visninger i snitt per måned, mens Q1 2026 leverte det avgjørende støtet.

DEKNING OG FREKVENNS

Hva betyr 31 millioner visninger i praksis?

Med et avgrenset målgruppeunivers på **1 000 000 mennesker** (ungdom og foreldre) gir 31 millioner visninger følgende estimater:

Frekvens: ~2 ganger per uke

Unike personer i målgruppen har anslagsvis sett annonsene ca. 2 ganger ukentlig gjennom hele det halve året – tilsvarende 8–9 touchpoints per måned.

Dekning: 20–30 % av kjerneuniverset

Mellom **200 000 og 300 000 unike individer** er anslagsvis nådd i det avgrensede segmentet av ungdommer og foreldre.

Analytisk oppsummering

20–30 % dekning kombinert med ~2 ukentlige eksponeringer over et halvt år er en svært effektiv oppskrift for konvertering og holdningsendring – levert akkurat i tide til søknadsfristen 2. mars.

KONKLUSJON

En betydelig suksess – effektivitet økt under oppskalering

Kampanjen for NBF Bilfolk evalueres som en betydelig suksess frem mot mars 2026. Den fulgte en klassisk opptrappingsmodell: kjennskap bygget i Q3/Q4 2025, etterfulgt av et massivt, spisset støt med nesten 3 millioner målrettede visninger mot rekrutteringsmålgruppen i februar inn mot søknadsfristene.

Kampanjen har ikke bare overlevd en oppskalering i budsjett og trykk; den har klart å *øke* den gjennomsnittlige effektiviteten (CTR) underveis.



Medie-miks

Riktig balanse mellom rekkevidde og konverteringskanaler gjennom hele perioden.



Kreativt materiell

Optimalisert underveis med økt fokus på handlingsdrivende budskap mot slutten.



Plattform-optimalisering

Løpende justeringer har bidratt til at CTR steg fra 0,36 % til 0,53 % totalt.

Prøver å engasjere bransjen

- Egne versjoner (lang og some-tilpasset) med egen logo:
 - Bertel O. Steen
 - Bilservice- gruppen
 - MAN
 - Quipd
 - RSA
 - Sentrum Auto
 - Automester
 - Bilfag.no
 - Møller Bil

WORKSHOP

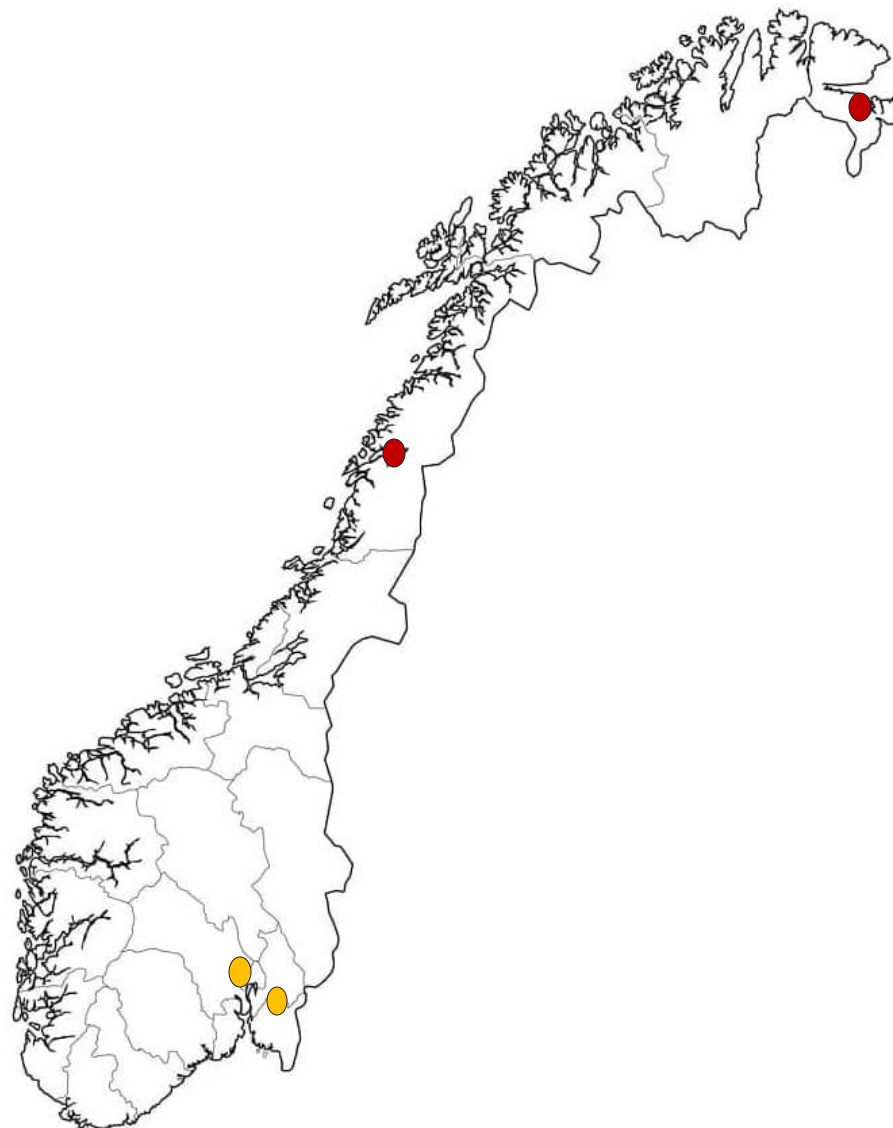
17. MARS

- VIDEREUTVIKLE KAMPANJEN
- MÅL:
 - «GJØRE KAMPANJEN TIL HELE BRANSJENS KAMPANJE»
 - NYE ELEMENT, NYE KREATIVE GREP, NYTT INNHOLD



08.04.2026







MANGLER VI KOMPETENTE FOLK?



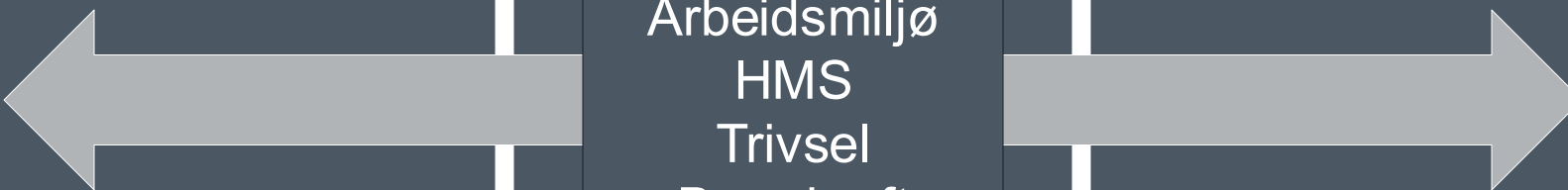
Rekruttering



Forvaltning
av
ressursene

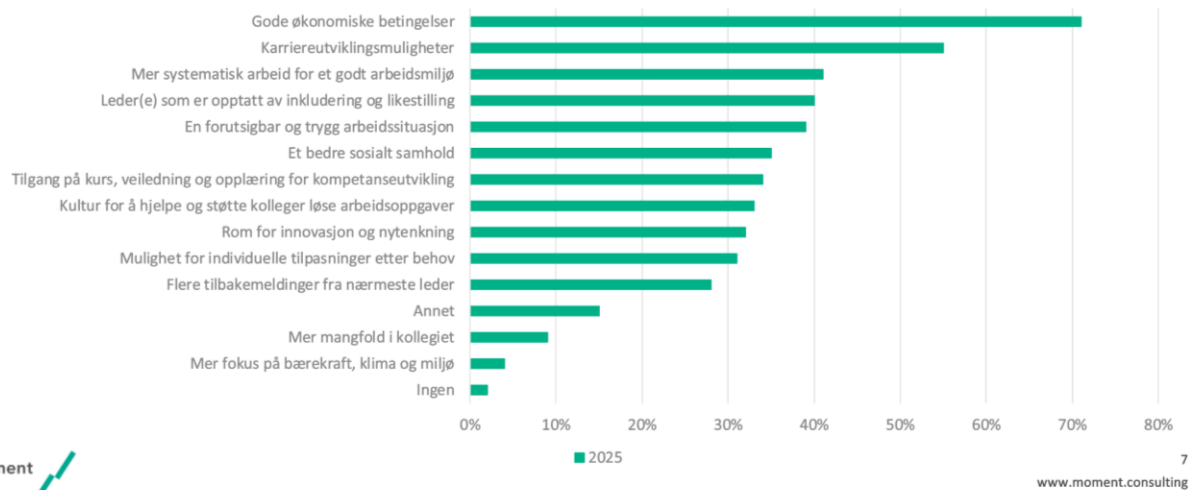


Ståtid/fracfall

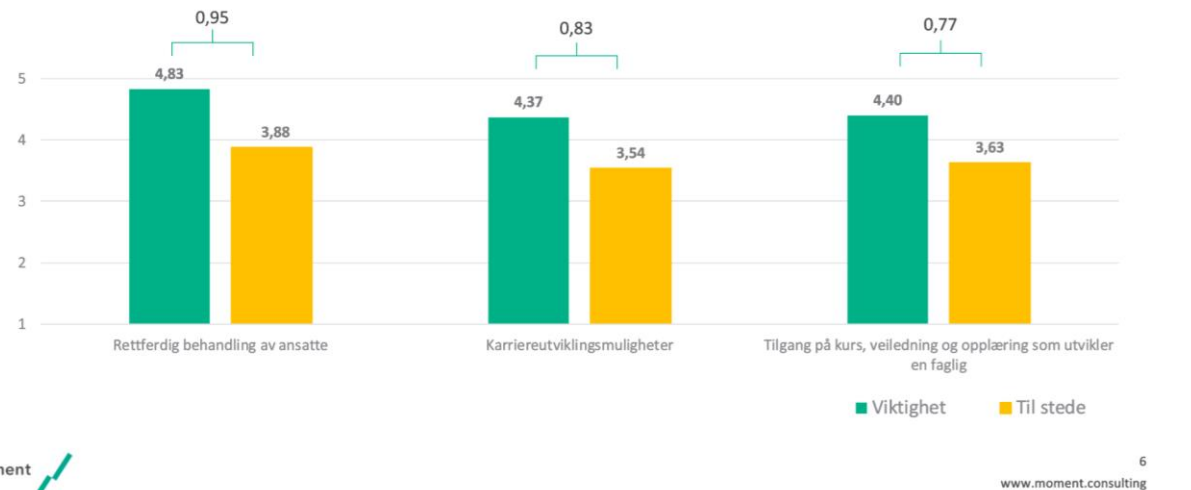


Seriøsitet
Arbeidsmiljø
HMS
Trivsel
Bærekraft
Partssamarbeid
Ledelse

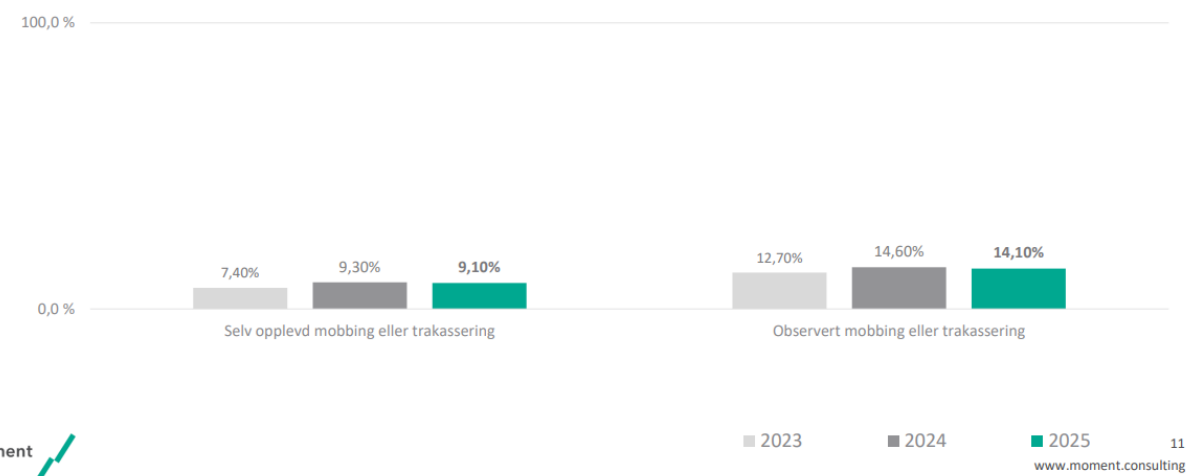
Utviklingsmuligheter, arbeidsmiljø og ledelse kan bidra til at folk ønsker å bli værende i jobben



Rettferdighet, karriereutviklingsmuligheter og tilgang på kurs, veiledning og opplæring er viktig for folk, men er i mindre grad til stede



9,1% oppgir å ha selv opplevd mobbing/trakassering og 14,1% oppgir å ha observert mobbing/trakassering



5 råd til ledere i bilbransjen

- 1) Etabler en holdning om at arbeidsmiljø er en lønnsom investering, ikke en kostnad
- 2) Utøv effektiv ledelse i hverdagen
- 3) Følg med på arbeidsmiljøet
- 4) Involver ansatte i arbeidsmiljøutvikling
- 5) Øk kompetanse og håndter konflikter og mobbing



Arbeidsrett

! på
veien





- Tariffoppgjøret 2026 – vårens vakreste eventyr?
- Lokale lønnsforhandlinger
- Oppfølging av sykmeldte arbeidstakere
- ~~Oppsigelse begrunnet i virksomhetens eller arbeidstakers forhold~~

Frontfag forhandlinger: 23.-26. mars (brudd)

Frontfag mekling: 7.-11. april

Biloverenskomsten: 29.-30.april

TBU antatt prisvekst 2026: **3,2 %**

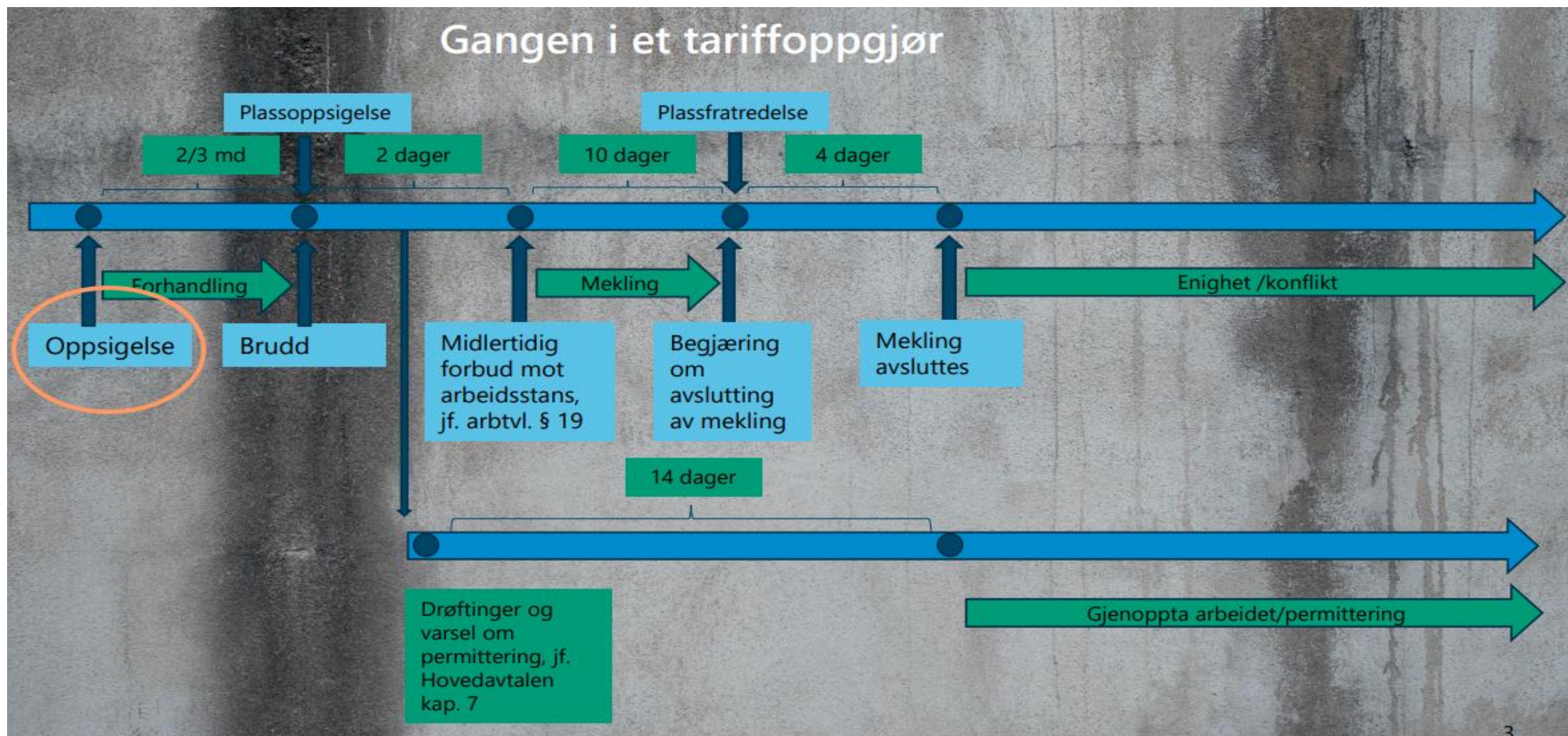
LOs hovedkrav:

- ✓ Økt kjøpekraft.
- ✓ Lavlønns tillegg.
- ✓ Forskuttering av syke-, foreldre- og pleiepenger.

LO-topp reagerer på NHO-nei: Truer med streik

– Vi er beredt til å streike for å sikre rettferdighet, sier LOs lønnsoppgjørsgeneral, Christian Justnes, etter å ha fått avslag fra NHO.

Tariffoppgjøret 2026



Lønnsoppgjøret 2026

- Nyhetsbrev og info fra NBF
- Lenke til landingsside lønnsoppgjøret: <https://www.nbf.no/lonnsoppgjoret-2026/>
- Veileder «Tariffoppgjøret og bedriften»
- Lenke permittering ved streik: <https://arbinn.nho.no/arbeidsliv/streik-og-konflikt/artikler/permittering-grunnet-streik/>
- Tariffnytt NHO (nho.no)

Lokale lønnsforhandlinger



Biloverenskomsten § 7 nr. 4 (lokale forhandlinger)

En gang i hvert avtaleår skal det føres lokale forhandlinger om en eventuell regulering av fortjenestenivået. Tidspunktet for forhandlingene skal være fastlagt i lokal avtale. Partene kan i forbindelse med den årlige forhandlingen avtale at et eventuelt tillegg skal oppdeles slik at en del av tillegget blir utbetalt senere i avtaleåret.

Grunnlaget for vurderingen skal være bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter, konkurranseevne og den aktuelle arbeidskraftsituasjon.

Ekstern lønnsstatistikk, andre bedrifters lønnsnivå eller lønnsutvikling skal ikke kunne påberopes som grunnlag for regulering ut over det som fremgår av forangående setning. Ved vurderingen skal det tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige vurdering.





«Det er ikke reelle forhandlinger!!!»

Fellesforbundets oppfatning:

- For mye rammetenkning lokalt (rammen er et tak).
- Beslutningen er tatt et annet sted (arbeidsgivers representant har ikke tilstrekkelig fullmakt).

Forhandlingsgrunnlaget - de fire kriteriene

- 1) Økonomi. Hva er vesentlige faktorer i bedriftens økonomi?
- 2) Produktivitet. Hvordan kan produktiviteten best beskrives?
- 3) Konkurransesevne. Hva avhenger bedriftens konkurransesevne av?
- 4) Fremtidsutsikter. Hvilke forhold påvirker bedriftens fremtidsutsikter?

Forhandlingsprosessen

1 Forberedelse

Kjenne bestemmelsene i avtalen.
Forberede de fire kriteriene.
Hvem forhandler – balanse mellom partene?
Fremdriftsplan med klubben.
Flere fagforeninger – intern rekkefølge.

2 Gjennomføring

Avklare fullmakter.
Vurdering av de fire kriterier – felles virkelighetsoppfatning?
Utveksling av krav.
Særmøter/time out?
Flere runder kan være fornuftig, men ikke for mange...

3 Avslutning

Sikre felles forståelse – sett opp skriftlig protokoll.
Avklar virkningstidspunkt - eventuell etterbetaling.
Ved uenighet kreves også protokoll. Bedrift vurdere siste tilbud med kort frist?
Mulig konsekvens ved uenighet: dagsing.



Oppfølging av sykmeldte arbeidstakere

§ 4-6. Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne

(1) Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak e.l.

- Bestemmelsen pålegger arbeidsgiver en plikt til **så langt det er mulig** å iverksette **nødvendige tiltak** for at arbeidstakeren skal kunne beholde eller få et passende arbeid.
- Det primære er å få arbeidstakeren tilbake i det arbeidet vedkommende hadde før arbeidsevnen ble redusert, men arbeidsgiver kan også være forpliktet til andre og mer permanente tilretteleggingstiltak.

Oppfølging sykefravær

- Senest innen 4 uker: Oppfølgingsplan (vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne)
- Innen 7 uker: Dialogmøte 1 (vurdering oppfølgingsplan)
- Innen 8 uker: Aktivitetsplikt
- Innen 6 måneder: Dialogmøte 2 (NAV skal kalle inn...)

Arbeidstakers medvirkningsplikt



- Aml. § 2-3:
Arbeidstaker skal medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner.

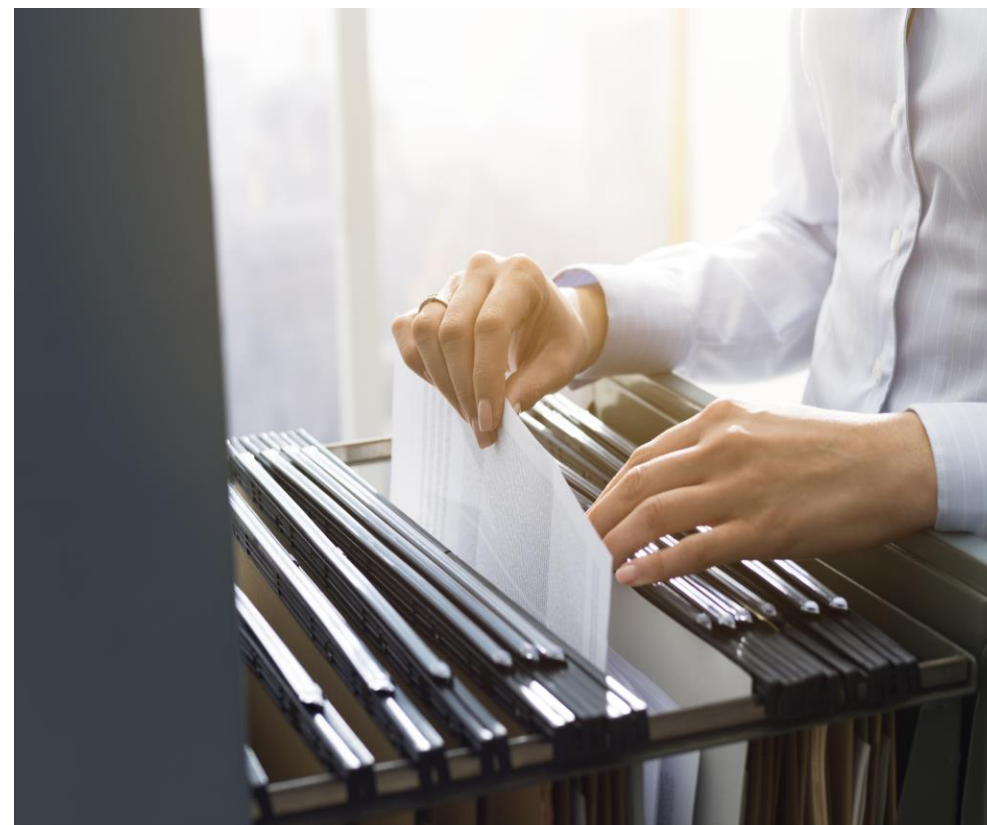
Arbeidstaker skal delta i dialogmøte etter innkalling fra arbeidsgiver, jf. § 4-6 fjerde ledd

- Folketrygdloven § 8-8:
Plikt til å gi opplysninger til arbeidsgiveren og NAV om egen funksjonsevne og bidra til at hensiktsmessige tiltak for å tilrettelegge arbeidet og utprøving av funksjonsevnen blir utredet og iverksatt... plikter også å medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner og delta i dialogmøter.

Retten til sykepenger faller bort dersom arbeidstaker uten rimelig grunn unnlater å medvirke slik det er beskrevet i første ledd.

Bedriftens rutiner og oppfølging

- Melding om sykefravær og arbeidsgivers etterfølgende oppfølging.
- Arbeidsgivers (generelle) metoder for tilrettelegging - rutine.
- Andre metoder (alternative oppgaver, oppmøte til lunsj mv).
- Varsel ved stansing av lønnsforskuttering eller ved melding til NAV om manglende medvirkning.
- All oppfølging og tilrettelegging bør dokumenteres.



■ Borgarting lagmannsrett ASKO (2018)

- «Arbeidsgiver har gjennomført tilstrekkelig og adekvate tilretteleggingstiltak ut fra det sykdomsbildet A til enhver tid presenterte.»
- Konkrete ulemper for bedriften, som økt belastning på andre arbeidstakere og uforutsigbar bruk av vikarer, gir arbeidsgiver et behov for avklaring.
- På et tidspunkt må tilretteleggingsplikten opphøre, slik at arbeidsgiver kan kreve at ordinær stilling oppfylles.

■ Høyesterett – Multimedieprodusent (2022)

- § 4-6 må tolkes i lys av hensynet til arbeidsgivers behov for å kunne bestemme organisasjons- og stillingsstruktur. Dette er grunnleggende for hvordan virksomheten skal løse sine oppgaver.
- Arbeidsgivers behov for å kunne bestemme organisasjons- og stillingsstruktur har betydning for hvor langt arbeidsgivers tilretteleggingsplikt strekker seg.
- Er det tale om permanente endringer i organisasjons- eller stillingsstrukturen i bedriften, må det imidlertid foreligge vektige grunner før § 4-6 medfører en plikt for arbeidsgiver til det.



Norges
Bilbransjeforbund

Avslutningvis, litt info...

Omvendt mentorprogram

Nytt program

[se info om årets program](#)

08.04.2026



Torbjørn Skretting · 2nd

Daglig leder i Møller Bil Ganddal

2w · 🌐

🌟 Oppfølgingspost: Mangfold er bra for business 🌟

I mitt forrige innlegg delte jeg at jeg har meldt meg på "reverse mentoring", der jeg skal lære mer om mangfold, likestilling og inkludering (DEI). Med meg på reisen har jeg min fantastiske kollega Hannah – representant for generasjon Z.

Vi er godt i gang, og jeg ønsker å dele noen refleksjoner fra et nylig møte vi hadde.

Hannah og jeg tok med oss hjemmeoppgaven vi fikk fra Catalysts, ut av huset, og inn til Forum Jæren. Her fikk vi jobbet i ro og fred uten noen form for avbrytelser. PERFEKT!

Her er noen av våre refleksjoner etter møtet 📌

🔍 Egne styrker:

Dette var en øvelse i selvinnsikt og ærlighet – og det var utrolig givende å få satt ord på hvordan vi hver for oss har unike kvaliteter som er viktige for teamets suksess.

🌐 Mangfoldets styrker på arbeidsplassen:

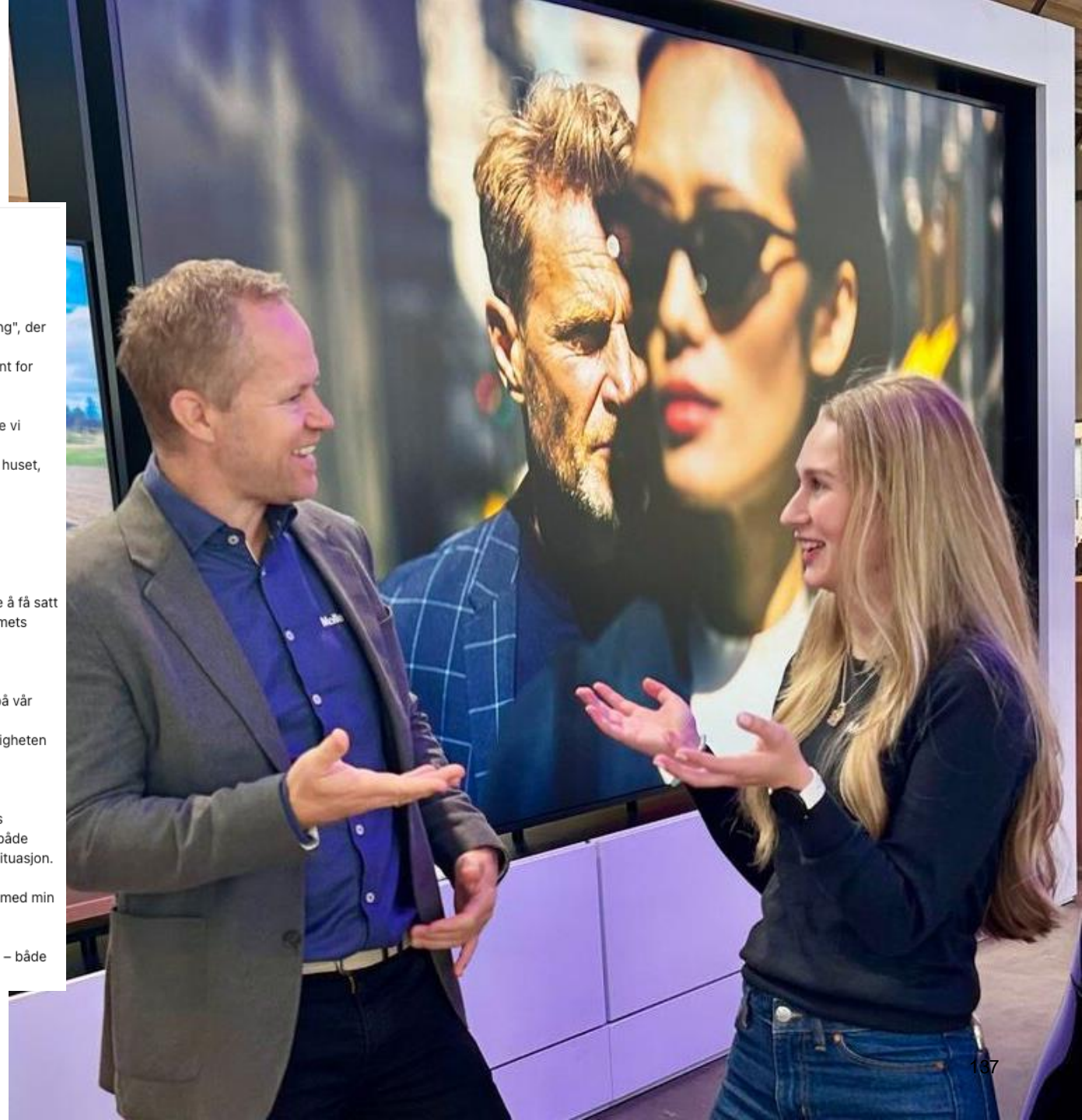
Vi diskuterte hvordan mangfold bringer med seg en rekke fordeler inn på vår arbeidsplass. Vi sosialiserer ofte med dem som ligner oss mest, men en mangfoldig arbeidsplass utfordrer det, og beriker forståelsen og tålmodigheten vår for ulike perspektiver. Vi mener dette også styrker rekrutteringen.

🌟 Mangfoldets styrker for kunden:

Våre kunder er like forskjellige som vi er, og vi skal levere en 5-stjerners opplevelse til alle – uansett bakgrunn, kultur, kjønn eller legning. Når vi både rekrutterer for mangfold og selger til mangfold, skaper vi en vinn-vinn-situasjon.

Jeg er utrolig glad for at jeg meldte meg på dette programmet sammen med min fantastiske mentor, Hannah.

Jeg er ikke mindre sikker i dag: Mangfold er en nøkkelfaktor for suksess – både for individet og organisasjonen.



Årets Blinklys – bilbransjens inspirasjonspris for bærekraft!



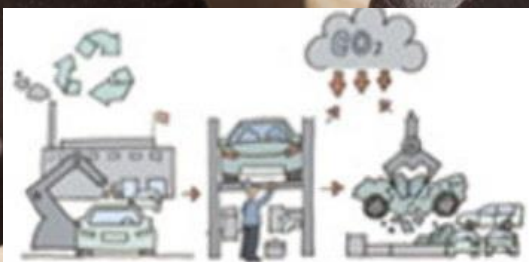
Bertel O. Steen Detalj Bilskade mottok prisen 2025. Foto: NBF



Kanskje det er dere som vinner neste Årets Blinklys!

Les mer om prisen på → nbf.no

Frist for å sende inn er 11. sept. 2026



Kurs i **bærekraft** for ansatte i bilbransjen





**NBF LEDER
UTVIKLINGS
PROGRAM**

nbf.no

**Bli en av fremtidens
servicemarkedsledere**

Dagens teknologi utfordrer bilbransjen på alle fronter og bransjens tradisjonelle forretningsmodeller vil sannsynligvis bli preget av endringer den kommende tiden. Dersom servicemarkedet også i fremtiden skal skape vekst, skape kundeloyalitet og skape økonomiske resultater må lederne i servicemarkedet ta ansvar for å tilegne seg nødvendig kunnskap.

Foto: Mesoz/NTB

KURSPROGRAM 2026

OM KURSPROGRAMMET

Lederutviklingsprogrammet er et kursprogram for ledere på ulike nivåer innenfor servicemarkedet, som både forbereder og oppgraderer lederne slik at de står bedre rustet til å møte morgendagens utfordringer. Programmet består av tre moduler der hver modul har en varighet på 1,5 dag og der det er 4-6 uker mellom hver kursmodul. Mellom kursmodulene får deltakerne egen tilgang til vår kompetanseportal hvor de både kan trene og videreføre sin lederutvikling i form av selvstudium. Lederutviklingsprogrammet avsluttes med en skriftlig eksamen.

Modulene tilhørende lederutviklingsprogrammet inneholder blant annet følgende:

MODUL 1

ØKONOMI OG ORGANISASJON

- Rikets tilstand – Konsekvenser og muligheter – utviklingstrekk i bilbransjen.
- Hverdagsøkonomi for servicemarkedsledere.
- Forståelse av servicemarkedets og verkstedets nøkkeltall.
- Innføring i lovverk (arbeidsmiljølov, lov om håndverkstjenester, kjøpslov, forbrukerkjøpslov, reklamasjonsrett, arbeidsrett, Biloverenskomsten, mm)
- HMS
- Bærekraft

MODUL 2

KOMMUNIKASJON, KUNDESERVICE OG SERVICELEDELSE

- God kommunikasjon i alle ledd (kunder og ansatte)
- Service og personalledelse
- Trivsel og motivasjon – medarbeidere
- Håndtering av klager og reklamasjoner
- Digital og fysisk kundevei
- Kundeservice
- Kundeundersøkelser

MODUL 3

SALG

- Omsetningsdrivere – service markedet
- Servicefrekvens
- One stop shop
- Tilleggstjenester
- Salg og mersalg
- Salgsledelse
- Coaching

TID OG STED

MODUL 1: 25. - 26. august 2026
MODUL 2: 13. - 14. oktober 2026
MODUL 3: 17. - 18. november 2026

Dag 1: Kl. 10:00-18:00
Dag 2: kl. 08:30-13:00

Næringslivets Hus,
Middelthunsgate 27,
Majorstua, Oslo

SPØRSMÅL OM KURSINNHold

Kontakt Knut Martin Breivik på e-post: knut.martin.breivik@nbf.no

PÅMELDING

PRIS, PÅMELDING OG OVERNATTING

Pris for NBF-medlem er kr 18.500,- og for ikke-medlem er prisen kr 20.900,-. Prisen inkluderer lunsj, nødvendig kursmateriell, samt lisens og tilgang til kompetanseportalen. Antall deltakere på kurset er begrenset til 20 personer og det forventes at kurset vil bli fulltegnet relativt raskt (prinsippet om «førstemann til mølla» legges til grunn).

OVERNATTING: Dersom du har behov for overnatting i forbindelse med overnevnte kurs kan du ta kontakt med Thon Hotel Gyldenløve, Bogstadveien 20, 0355 Oslo, Tlf.: 23 33 23 00. E-post: gyldenlove@thonhotels.no

Overnatting og tilhørende kostnader betales av den enkelte deltaker og er ikke inkludert i kursprisen.

SAMARBEIDSPARTNER

EXCELLERATE

Lederutviklingsprogrammet gjennomføres i samarbeid med Excellerate. De har god kjennskap til bilbransjen, samt relevant erfaring fra andre bransjer, og har meget gode referanser. I en verden som blir mer og mer kompetensedrevet, er evnen til kontinuerlig læring og innovasjon viktig for å oppnå gode resultater.



Bilbransjens dager

24.-25. nov. 2026





Takk for i dag!

!på
veien

