

BILBRANSJENS digitale møte om
Synliggjøre karrieremuligheter og møte nye
kompetansebehov 13.04.2023



N B F



NHO



Litt praktisk

Hvordan synliggjøre karrieremuligheter og møte nye kompetansebehov.

1. Bransjen endrer seg i raskt tempo og kravet til kompetanse endres.

V/Egil Steinsland i NBF

2. "OpEx - spesialisering og standardisering for en digitalisert kunde- og ansattreise"

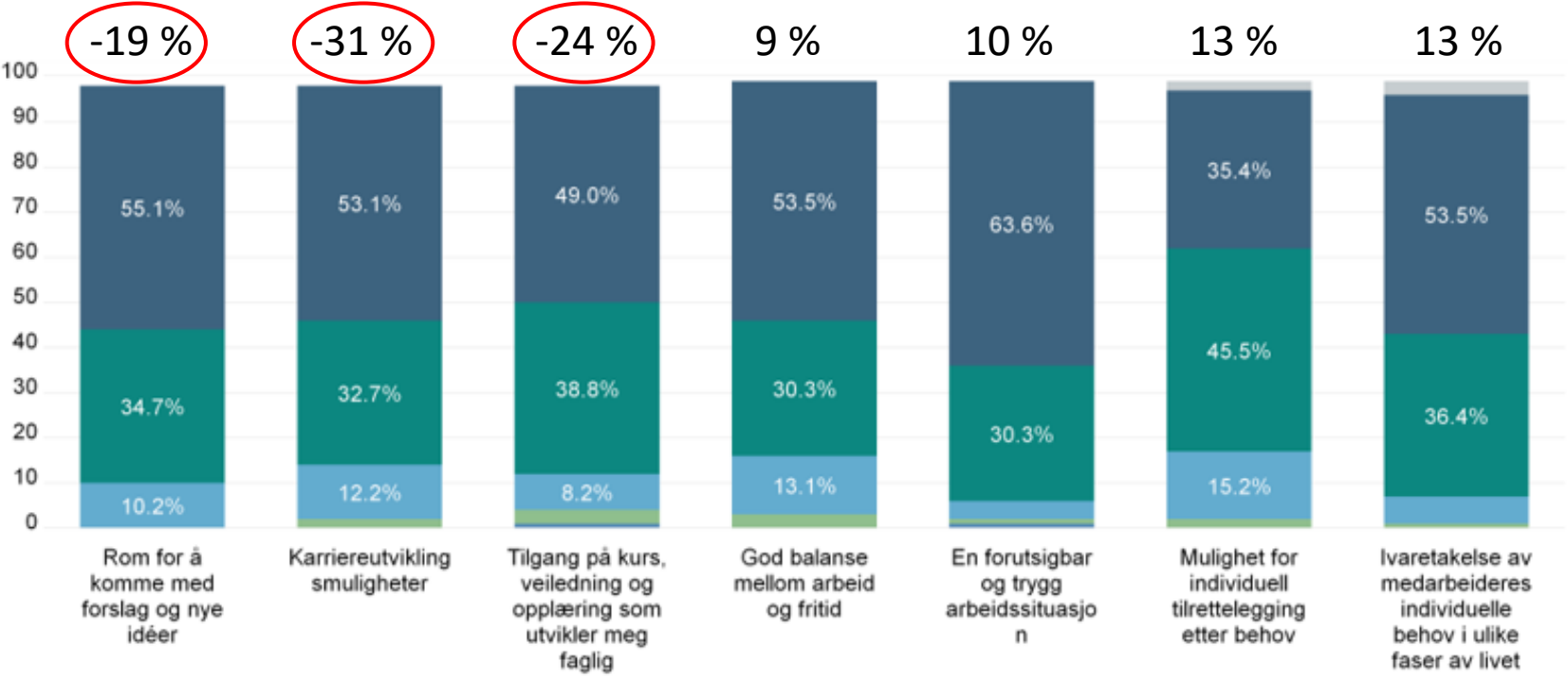
V/ Kate Skaug Nilsen, Møller Bil, Jessheim.

3. Ingeborg-nettverket, hvordan rørbransjen har klart å øke kvinneandelen fra 3,2% til 7,7 % siden 2016.

V/Eli H. Heyerdal Eide, styreleder



Hvor viktig er følgende faktorer for deg for at du skal trives på jobb? (2/2)



Differansen til hvordan ulike faktorer er tilstede på arbeidsplassen. Sum svært viktig og viktig.

Observasjoner

Opptil 25 år

- 1 - Ikke viktig i det hele tatt
- 3 - Litt viktig
- 5 - Svært viktig
- 2 - Ikke særlig viktig
- 4 - Viktig
- Vet ikke/ikke aktuelt





Kravene til kompetanse endres, men er det egentlig noe nytt?



Et lite tilbakeblikk





Norges
Bilbransjeforbund



Grunnleggende

BILBRANSJEN TRENGER FOLK!



Norges
Bilbransjeforbund

Roadshow

- Høy aktivitet
 - Godt besøkt!
- God geografisk spredning
 - Med noen unntak
- Begynt å komme på banen i u.skolen

Uke: 1-2	Trøndelag	Trondheim	Ungdomskoler og VGS i Trondheim og omegn
Uke: 3	Trøndelag	Orkanger	U Skoler, Orkdal, Bjugn, Oppdal.
Uke: 4	Viken	Oslo / Østfold	Tekniske oppdateringer, Karosserier NM fra Gøteborg
Uke: 5	Agder	Kristiansand	Kvadraturen Skolesenter. Åpen skole 2 dager.
Uke: 11	Innlandet	Elverum	Skadekonferanse, Lakk-trening Elverum VGS
Uke: 17	Agder	Flekkefjord	Gatebil, Familiedag, Motortreff
Uke: 18	Vestfold	Larvik	Thor Heyerdal VGS. U skoler fra regionen
Uke: 18	Innlandet	Valdres	Valdres Motorshow
Uke: 19	Viken	Gardermoen	Bilbransjens Dager NBF
Uke: 19	Innlandet	Otta	Otta Motorfestival
Uke: 20	Innlandet	Gjøvik	Bil I Byen, lokale aktiviteter og utstillinger
Uke: 21	Viken	Buskerud, Torpomoen	U Skoler Hallingdal, Ål, Gol, Geilo, Hemsedal
Uke: 22	Viken	Buskerud	U Skoler, Hønefoss og omegn
Uke: 23	Innlandet	Gjøvik	Bilfag Landskonferanse
Uke: 24	Oslo	Oslo	Kuben Yrkesarena, Sommerskolen Bil og Motor
Uke: 34	Innlandet	Gjøvik	U Skoler. Gjøvik, Hunndalen, Lena
Uke: 35	Innlandet	Hadeland	U Skoler, Gran, Valdres
Uke: 36	Viken	Østfold	U Skoler, Askim, Hobøl, Spydeberg, Mysen.
Uke: 37	Viken	Østfold	U Skoler, Sarpsborg, Skjeberg, Grålum, Fredrikstad
Uke: 38	Agder	Arendal	Fagdager Sam Eyde VGS, U- Skoler i regionen.
Uke: 39	Agder	Kristiansand	Sørlandshallen, Yrkes NM Bilfag 2022.
Uke: 40	Innlandet	Lillehammer	U Skoler, Lillehammer, Gudbrandsdalen
Uke: 42	Viken	Buskerud	U Skoler, Kongsberg omegn
Uke: 43	Oslo	Lillestrøm	Oslo Motorshow 2022
Uke: 44	Finnmark	Kirkenes	U Skoler, Kirkenes, Storskog, Vardø, Vadsø, Berlevåg.
Uke: 45	Finnmark	Lakselv	U Skoler, Lakselv, Karasjok, Hammerfest, Honningsvåg
Uke: 45	Finnmark	Alta	U Skoler, Alta, Øksfjord, Skjervøy
Uke: 46	Troms	Storslett	U Skoler, Sørkjosen, Nordreisa, Storvik
Uke: 47	Troms	Nordkjosbotn, Tromsø	U Skoler, Nordkjosbotn, Storsteinnes, Tromsø, Kvaløya
Uke: 47	Troms	Finnsnes	U Skoler, Finnsnes, Sørreisa, Senja, Andselv
Uke: 48	Troms	Harstad	U Skoler, Sørvika, Breivika, Harstad, Kasfjord
Uke: 48	Nordland	Vesterålen / Lofoten	U Skoler, Sortland, Vesterålen, Melbu, Svolvær, Leknes
Uke: 49	Nordland	Bodø	Bodø VGS, U Skoler, Bodø,
Uke: 49	Nordland	Mo i Rana	Polarsirkelen VGS, U Skoler Mo, Røssvoll, Hemnesberget
Uke: 50	Nordland	Mosjøen	Intakt Bilskade. U Skoler, Mosjøen, Sandnessjøen.



SØKERTALL

	2021	2022	2023
Bilskade, lakk og karosseri	249	251	206
Kjøretøy	1 517	1 407	1 245

LÆREKONTRAKTER

	2020	2020	2021	2021	2022	2022
Teknologi- og industrifag	79,1	5 179	82,3	5 735	82,4	6 654
Bilpleiefaget			68,2	22	79,5	39
Billakkererfaget	69,7	119	71,6	141	76,3	131
Bilfaget, lette kjøretøy	67,8	1 000	75,6	1 080	79,1	1 044
Bilskadefaget	71,7	138	75,3	162	87,2	141
Bilfaget, tunge kjøretøy	83,9	205	87,4	206	86,6	231
		1462		1611		1586

De som få læreplass får fagbrev

Fra 2011 til 2022 er det inngått 13 007 lærekontrakter i bilfagene,

I samme periode har 12 971 fått fagbrev.

Oppsummert: tre delt utfordring



Rekruttering



Forvaltning
av
ressursene



Ståtid/fracfall



Megatrender



Ny teknologi

El- og selvkjørende biler får vesentlig større betydning



Mobilitetsløsninger

Kundene fokuserer på fordelene ved mobilitet



Nedgang i antall forhandlere og verksteder

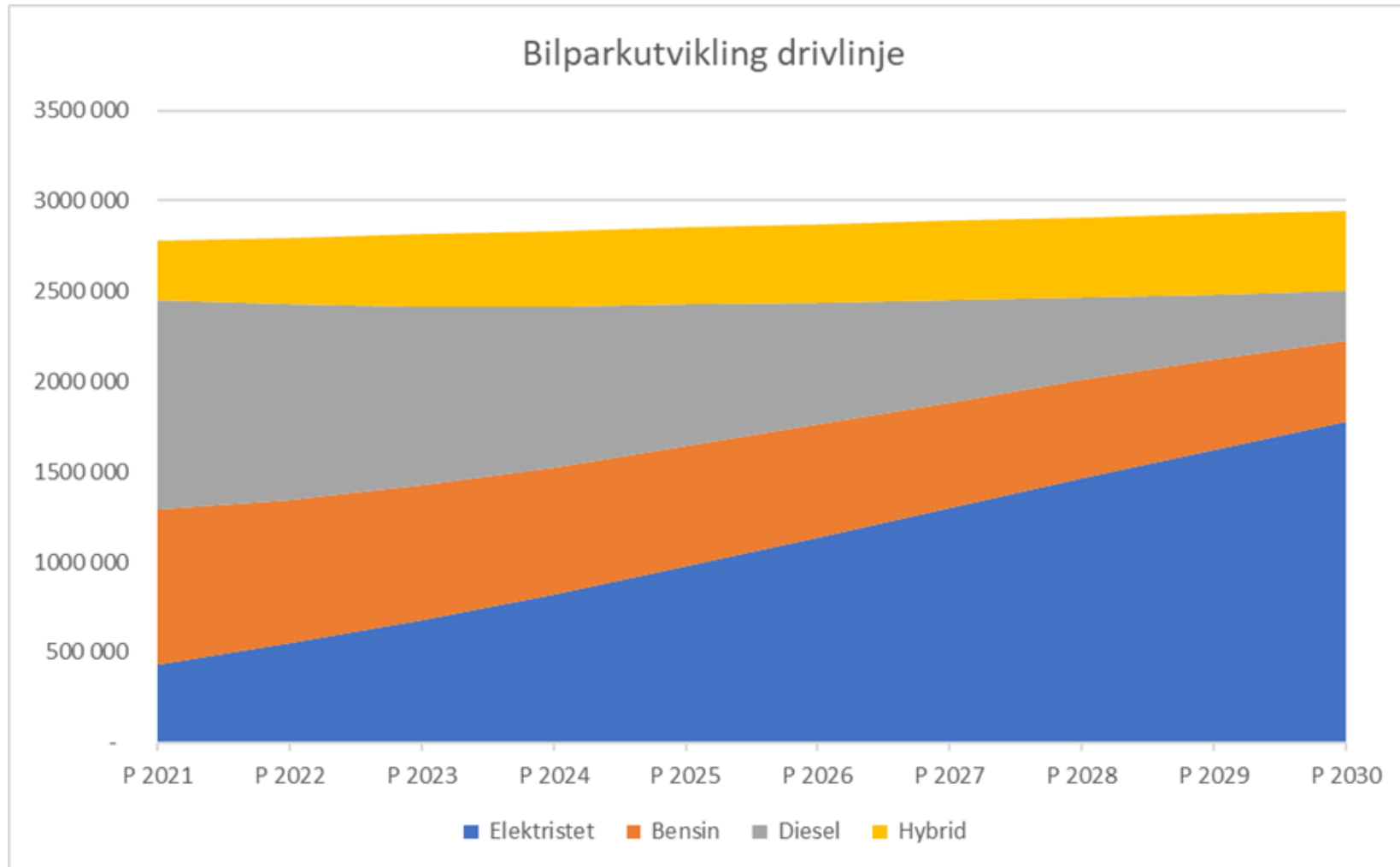
Hver 5. forhandler eller verksted ute av markedet innen 2030



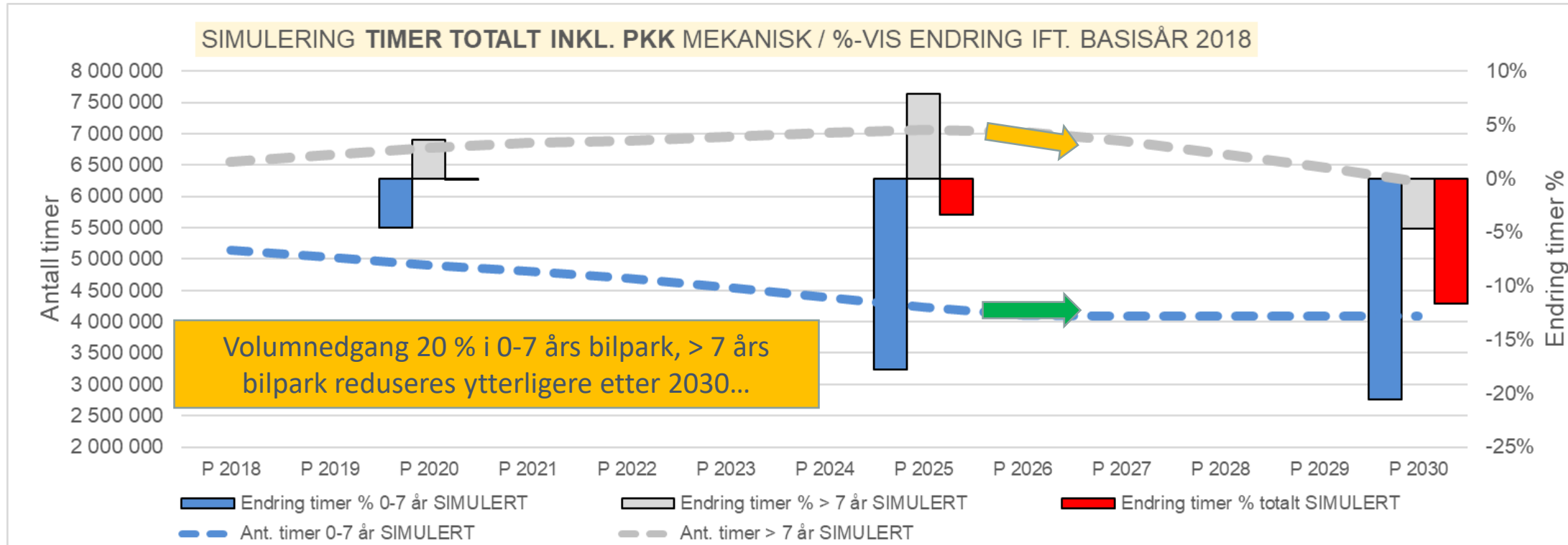
Markeds- og forhandlerstrukturen

Større forhandlergrupperinger vil dominere markedet

I 2030 vil > 60 % av bilparken være elektrisk



Prognose salg arbeid 2030: Ned 11,7 %. Knekkpunkt i 2026.



Forutsetninger for beregningsmodell verkstedtimer	
Timer per bil/år ICE	4 (+1 time for PKK etter 4 år)
Bil per capita	0,51
EV timeforbruk av ICE	70 %
EV timeforbruk +7 år	50 %

Andre forhold som påvirker timesalgsutviklingen, OTA oppdateringer og oppgraderinger, teknologisk utvikling, mer effektive prosesser m.v. er ikke hensyntatt i prognosen. Disse kan påvirke negativt. Garantiarbeid ut over "normalt" eller salg av andre tjenester er heller ikke hensyntatt, disse kan bidra positivt.

Men...

- Dette forutsetter at det ikke skjer «endringer»
 - Bilbransjen gjør akkurat det samme som nå
 - Ingen nye reparasjonsmetoder...
- De fleste tror det kommer nye «ting»
 - Men usikker på hva...

Hvilken kompetanse fremover?

- Trenger høyere teknisk kompetanse
 - NB! Bilbransjen utdanner i stor grad selv!
- Mer produksjonskompetanse
 - Økt effektivitet



ENTUSIASTEN

PRAGMATIKEREN

SLAPPFISKEN



Bred bransje, mange muligheter

- Store konsern, med mobilitetsfokus
 - Nye forretningsområder, for eksempel bildeling etc etc
- Mer digital kompetanse
 - Kundekrav, digitale tjenester
- Lederutvikling/ledermuligheter
 - Tradisjonelt har bilbransjen gitt folk ledermuligheter

NBF



Møller Bil

OpEx – spesialisering og standardisering for en digitalisert kunde- og ansattreise



OpEx skal etablere fremtidens servicemarked i Møller Bil, og skape en felles og enhetlig kjedestandard som skaper forutsetninger og forventninger for å lykkes

Fem viktige komponenter danner fundamentet for fremtidens servicemarked

Møller Bils felles kjedestandard for verksteddrift



Flere av komponentene i fremtidens servicemarked for Møller Bil vil understøttes av en ny plattform som vil bli levert fra DRIVE-prosjektet

OpEx skal bidra til mer fornøyde medarbeidere og kunder, samt legge til rette for å ta daglige beslutninger som bidrar til økt konkurransekraft i markedet

Folk



Mer fornøyde ansatte

Våre ansatte skal trives på jobb, og være stolte av å være en del av Møller Bil. Dette skal vi sikre gjennom involvering, tydelige rammer og forventninger, tilrettelegging for en enklere hverdag, investering og samarbeid – «ett servicemarked»

Kunde



Mer fornøyde kunder

Vi skal ha ledertrøyen i fremtidens digitale bilbransje, og da må vi levere de tjenestene kundene våre forventer på en god måte og legge til rette for en kundereise på kundens egne premisser

Forretning



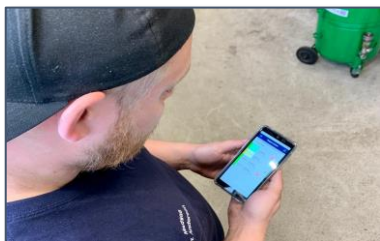
Økt konkurransekraft

For å beholde vår ledende posisjon i markedet må vi jobbe for å øke aktiviteten og omsetning, samt sikre at lønnsomheten i salgene våre er gode og at vi holder kostnadene så lave som mulig

Kjedestandarden har fokus på å standardisere og digitalisere verksteddrift fra A-Å, samt legge til rette for tydelige vekslinger mellom roller

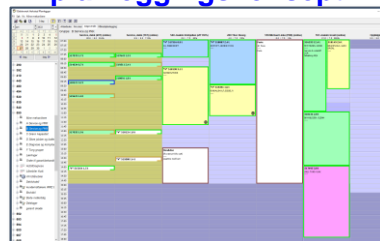
Møller Bils felles kjedestandard for verksteddrift kan oppsummeres med følgende elementer

Papirløst verksted



Digitale arbeidsflater gjør mekanikerne selvbetjente, og sikrer et papirløst verksted

Produksjons- og planleggingskonsept



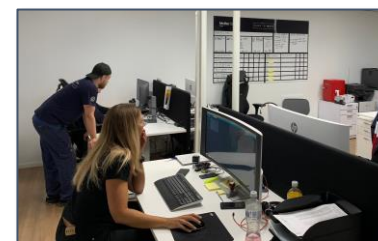
Økt fleksibilitet og kapasitet gjennom dynamisk planlegging

ETT felles servicemarked



Kundeorienterte prosesser og driftsorganisering basert på samarbeid og samhandling

Driftssentral



Tverrfaglig driftssentral med produksjonsledere, dele- og garantimedarbeidere sikrer god produksjonsstyring

Reservedelslogistikk



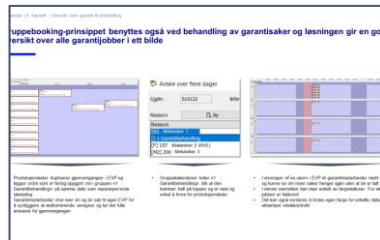
Optimal vareflyt fra hovedlager til mekaniker

Optimal møtestruktur



5-minuttersmøter og effektive ledermøter sikrer god kommunikasjon og samhandling

Digital garantibehandling



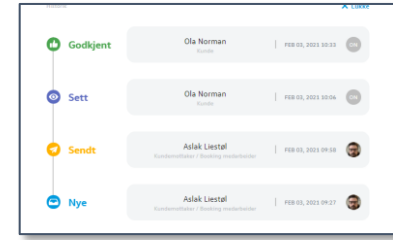
Økt kvalitet gjennom papirløs garantibehandling

Selvbetjeningsautomater



Inn- og utlevering av nøkler, betaling og muligheter for mersalg

Digital kommunikasjon



Intern og ekstern kommunikasjon skal i hovedsak foregå over digitale kommunikasjonsplattformer

Roller og ansvarsfordeling



Jevn arbeidsbelastning, tydelige ansvarsområder og delegert personalansvar

I tillegg er det i OpEx et betydelig fokus på kompetanseheving gjennom flere konkrete tiltak slik som...

Lederopplæring



Gjennom OpEx **får flere økt drifts- og personalansvar**, og det er følgelig **utviklet et lederopplæringsprogram for å gi nye ledere forutsetninger for å lykkes** i nye roller

Roller og ansvarsfordeling

Oppgaver	Ansvar	Forhold	Utdanning	Utdanning
Planlegge og gjennomføre tekniske prosjekter	Ansvar for gjennomføring	Prosjektarbeid	Prosjektarbeid	Prosjektarbeid
Utvikle og vedlikeholde tekniske løsninger	Ansvar for utvikling	Utviklingsarbeid	Utviklingsarbeid	Utviklingsarbeid
Utvikle og vedlikeholde tekniske løsninger	Ansvar for vedlikehold	Vedlikehold	Vedlikehold	Vedlikehold
Utvikle og vedlikeholde tekniske løsninger	Ansvar for opplæring	Opplæring	Opplæring	Opplæring

Det er utarbeidet **detaljerte rollebeskrivelser** for hver rolle på servicemarkedet for å sikre jevn arbeidsbelastning, samt tydelige ansvarsområder og rapporteringslinjer

Tydelige «vekslinger»



For å **sikre gode «vekslinger»** er alle prosessstegene i kjerneprosessene på verkstedet tydelig beskrevet – inkludert **hvilke roller som har ansvar for de ulike stegene**

Tydelig informasjon



Det legges opp til **ulike former for informasjon til alle medarbeidere, samt oppfølging ute i drift** for å sikre at informasjon om endringer er tydelig kommunisert og forstått

Øvrig kurs og opplæring



OpEx-teamet bistår ved behov med kursing, opplæring og oppfølging i drift utover kjedestandarden for å **gi medarbeiderne forutsetninger for å lykkes i sine roller**

SYNLIGGJØRE KARRIERE MULIGHETER OG KOMPETANSEPROGRAM

Norsk Bilbransjeforbund

**Ingeborg-nettverket
Hvordan rørbransjen har klart å øke
kvinneandelen**



Eli Heyerdahl Eide
Fagsjef, RørNorge
Leder, Ingeborg-nettverk
Prosjektleder, Bli Rørlegger



RØRENTREPRENØRENE
NORGE

Fakta om rørleggere: 18187

fagarbeidere

419

kvinner

169 | 2195

Jentelæringer | lærlinger 2022

596

Svenneprøver 2022



RØRENTREPRENØRENE
NORGE

Historien om **INGEBORG** – min rollemodell



- Likestillingsloven 1978
- Holmenkollstafetten
- Abortloven



RØRENTREPRENØRENE
NORGE

1002 medlemmer | **41** partnere

Kvinneandelen i
RØR-bransjen: **2,4%** | **8%**



Nettverkstreff | **Inspirasjonsdag** | INGEORG prisen | Mentorprogram | Gullpartnersamling

Rollemodeller

- Fake it
- Trygg potensielle søkere
- Jo flere vi er sammen...
- Bruk etablerte rollemodeller



Vinnere av INGEBORG Prisen



2019

Mari-Ann Amundsen



2020

Byggenæringens Landsforening
(BNL)



2021

Brakkeaksjonen i Bergen
(Unionen fagforening)



2022

Caverion Norge

Utfordringer

- Få søkere
- Ensomhet/inkludering
- Språk
- Kulturforskjeller
- Folks syn på hvem som er rørlegger



Seks enkle tiltak for å forebygge og håndtere seksuell trakassering



Tiltak 1 - Kartlegg risiko

Kartlegg i samarbeid med de ansatte hvilke risikoer som er på deres arbeidsplass og gjennomfør forebyggende tiltak



Tiltak 2 - Regler for oppførsel

Utarbeid i fellesskap regler for oppførsel på arbeidsplassen og informer alle de ansatte om disse



Tiltak 3 - Rutiner for håndtering

Lag gode rutiner for å melde fra om seksuell trakassering og trakassering og hvordan hendelsene skal håndteres og informer alle ansatte om disse



Tiltak 4 - Brudd må føre til reaksjoner

Brudd på rutiner og retningslinjer skal føre til reaksjoner for den som trakasserer (kollegaer, gjester, kunder)



Tiltak 5 - Tydelig lederansvar

Leders ansvar for å forebygge og håndtere seksuell trakassering skal være tydelig



Tiltak 6 - Snakk om seksuell trakassering

Snakk om seksuell trakassering og trakassering på arbeidsplassen



RØRFAG



Hva skal til for å lykkes med
kjønns-
balanse?



- Rollemodeller
- Rollemodeller
- Rollemodeller



Ta kontakt for mer info!



BliRørlegger.no



Spørsmål?



Heidi Chr. Lund
HMS- og kvalitetssjef
Samfunn og kvalitet

✉ heidi.lund@nbf.no

📞 92652464

Neste møte

11. mai fysisk hos Møller Medvind kl. 8.30-10.00

- Sosial bærekraft/Inkludering
 - Presentasjon om hvordan Møller Medvind jobber
- ODA-nettverket har gjennom mange år jobbet målrettet med å bedre mangfold/kjønnsbalansen i IT sektoren, Kristine Hofer Næss, CEO i Amesto TechHouse/en av medgrunnleggerne og leder av ODA-nettverket gjennom mange år (nå styremedlem), vil dele sine erfaringer med oss.

