



Operatør- og partnerforum i Ruter 25.08.22

Møtereferat

Dato	25.08.2022
Tid	0900-11.00
Sted	Ruter S/ Teams
Deltakere fra operatører og samarbeidspartnere Per Nilsen Ole Engebret Haugen Jan Volsdal Karine Nordseth Bent Kjersem-Drageset Raymond Johansen Kjell Knarbakk Cato Hellesjø Jan Egil Meling Anders Rygh Per Magne Mathisen Birte Sjule Margrete Hansen Marianne Vik Kjetil Førsvoll Jon Kristian Fadnes Heidi Wolden	Deltakere fra Ruter Bernt Reitan Jenssen Ellen Marie Rogde Rune Pedersen Marit Leite Bjørn Auglend Snorre Lægran Marit Westvig Sjur Brenden Gro Jansborg Gøran Eriksen Eva Rotheim Kjetil Sundet Øyvind Berge Ole Kristian Gjertsen Henrik Steinshamn Caroline Weiss Richter



Sak	Oppsummering	Underlag
1	<p>innsikt v/ Bernt Reitan Jenssen</p> <ul style="list-style-type: none">• Presenterte innsikt og status på hvordan det ser ut i trafikkbilde t.o.m juli/august 2022, der aktiviteten i sommermånedene er preget av positiv ferieeffekt.• Hjemmekontor ser også ut til å stabilisere seg, og ligger nå på rundt 1,2 - 1,5 dag pr. uke, lik forventet i ny normal• Presenterte hvordan elbilen er med på å påvirke reisevanene, der nå hele 34,4% får dekket sine reisebehov ved bruk av elbil.• Presenterte videre utviklingsbanene der vi også ser en tydelig effekt av sommerferien.• Presenterte kort den politiske festivalen Arendalsuka, der viktige kompetanseområder var representert.	PPT
2	<p>Mannskaps-/ rekrutteringssituasjonen v/ operatørene</p> <ul style="list-style-type: none">• Heidi Wolden - Norled Pekte på flere faktorer som påvirker situasjonen. Økte personellkostnader, tøff konkurranse om samme mannskap som offshore og skipsfart, hyppig jobbskifte hos ansatte, for få utdannede med rett kompetanse, høy snittalder, samt utgåtte sertifikat grunnet pandemi er blant faktorene som peker seg ut. Heidi mener næringen må gjøres mer attraktiv, samt informasjonen og markedsføring rettet mot unge må endres. Felles tiltak som bransje ville vært til stor fordel. Konsekvensene av alt dette er kansellerte turer.• Kjetil Førsvoll - Boreal Tilbyr tjenester innen buss, bane og hurtigbåt, der sjøsiden er representert hos Ruter. Kjell peker på forsinkelser grunnet oppgraderingen av 4 båter bygd under pandemi som en konsekvens av problemet de opplevde, samt en krevende mannskapssituasjon der kamp om ressursene er stor. Peker også på en stor sårbarhet i forbindelse med sykefravær, som igjen resulterer i innstillinger.• Erik Skaaden - Minibuss 24/7 Uttrykker at bestillingskjøring knyttet opp mot anbud og kontrakter setter begrensninger. Opplever mangel på mannskap, høy turnover og en vanskelig rekrutteringsprosess presser markedet og går ut over kvaliteten. Foreslår lansering av seniorkarriere, der skifte av bransje kan resultere i et lengere arbeidsliv.• Bent Kjersem-Drageset – Connect buss Størst utfordring knyttet til administrasjon og ledelse. Det er færre å velge mellom grunnet lav ledighet. Økte lønninger i Øst-Europa pga. valuta og språkkrav, gjør situasjonen vanskelig. Stort fokus på å beholde ansatte på dette tidspunktet.	



	<ul style="list-style-type: none">• Kjell Knarbakk– Unibuss Opplever færre søkere, samt andelen som er egnet er også lavere. Valuta, lønn og krig har påvirket. Områder der sjåførene bor er derimot lettere å rekruttere til. Stillingsprosent påvirker mye, da få heltidsstillinger er lite attraktivt. Seniorkarriere hadde derfor vært fordelaktig også for dem.• Ole Engebret Haugen – Vy buss Påpeker at den totale tilgangen på mannskap er et samfunnsproblem, også for flyselskapene. Bemanningssituasjonen blir enda mer krevende når tilbudet øker slik vi så i sommer. En stor bransjeutfordring, og et viktig tema.• Birte Sjule - Sporveien trikk Utfordringer knyttet til færre søkere og flere som slutter, samt at det innen fagarbeidere, sikkerhet, it og infrastruktur er høy konkurranse. Prioriterer riktig kompetanse.• Anders Rygg – Sporveien T-bane Mye likhet i situasjonsbilde som sporveien forklarer. Fagspesialister, it, verksted osv. er mest utfordrende. Innleide konsulenter har blitt en løsning. Førersiden har vært håndterbart enn så lenge. CBTC krever en enorm omskolering av hele verdikjeden, der kapasiteten må økes internt. Kan bli krevende fremover, men håndterbart nå.• Raymond Johansen - Oslo taxibuss Rekrutteringssituasjonen er krevende spesielt i Follo. 80% deltidsstillinger som er lite attraktivt. Tiltak som å rekruttere pensjonister fra ulike bransjer, samt internbonus til ansatte som rekrutterer sjåfører er satt i gang.• Karine Nordseth - Nobina Enige i opplevelsene de andre har nevnt. Ser på løsninger som å øke attraktiviteten for kvinner, samt rekruttere yngre. Bransjen som helhet må gjøre en jobb for å få flere inn i yrket. <p>Innspill til mulige løsninger:</p> <ul style="list-style-type: none">• Tilby heltidsstillinger• Mer Ruter-reklame for å skape stolthet i yrke• Seniorpolitikk• Øke omdømme via et felles budskap som bransje• Brede utdannings som gjør det mer relevant for flere, samt tilby etterutdanning	
5	Bærekraftsballen v/ Boreal Kjetil Førsvoll Bærekraft i Boreal – La oss dra sammen <ul style="list-style-type: none">• Presenterte de nye franske eierne fra januar, Vauban.• Presenterte videre Boreals Bærekrafts mål og hvordan de jobber med disse.	PPT



6	Åpenhetsloven og GRI v/ Ole Kristian Gjertsen <ul style="list-style-type: none">• Presenterte kort en repetisjon av hva åpenhetsloven er, samt hvordan Ruter jobber med åpenhetsloven og hvordan dette forankres i bedriften.• I 2021 gjorde Ruter en endring i måten vi gjør bærekrafts rapportering på, ved å ta i bruk GRI som nå fungerer som en standard.• Ønsker gjerne innspill fra operatørene på hva de mener det er viktig at Ruter rapportere på.	PPT
---	---	-----