

Rapport

Ingunn Opheim Ellis
Maria Amundsen
Mari Betanzo

88/2016

Framtidig behov for sjåførrekruttering til kollektivtransporten



Forord

Urbanet Analyse har på oppdrag fra NHO Transport kartlagt behovet for sjåførrekruttering til kollektivtrafikken på kort og mellomlang sikt. En sentral oppgave i prosjektet har vært å innhente informasjon fra busselskapene i Norge, ved hjelp av et spørreskjema. Vi retter derfor en stor takk til alle som har bidratt til å svare på spørsmål i forbindelse med prosjektet.

Fra Urbanet Analyse har Ingunn Opheim Ellis vært prosjektleder for oppdraget, med Maria Amundsen og Mari Betanzo som prosjektmedarbeidere. Maria Amundsen har hatt hovedansvaret for undersøkelsen, mens Mari Betanzo har vært ansvarlig for beregninger av framtidens sjåførbehov.

Jofri Lunde og Marit Grøttheim har vært kontaktpersoner fra oppdragsgivers side. I tillegg til møter og diskusjoner med disse, ble foreløpige resultater fra undersøkelsen presentert på NHO Transports styremøte. Alle innspill er tatt imot med stor takk.

Innholdet i rapporten er utarbeidet av Urbanet Analyse, som står ansvarlig for eventuelle feil og mangler ved dokumentet.

Oslo, januar 2017

Bård Norheim

Katrine N. Kjørstad

Innhold

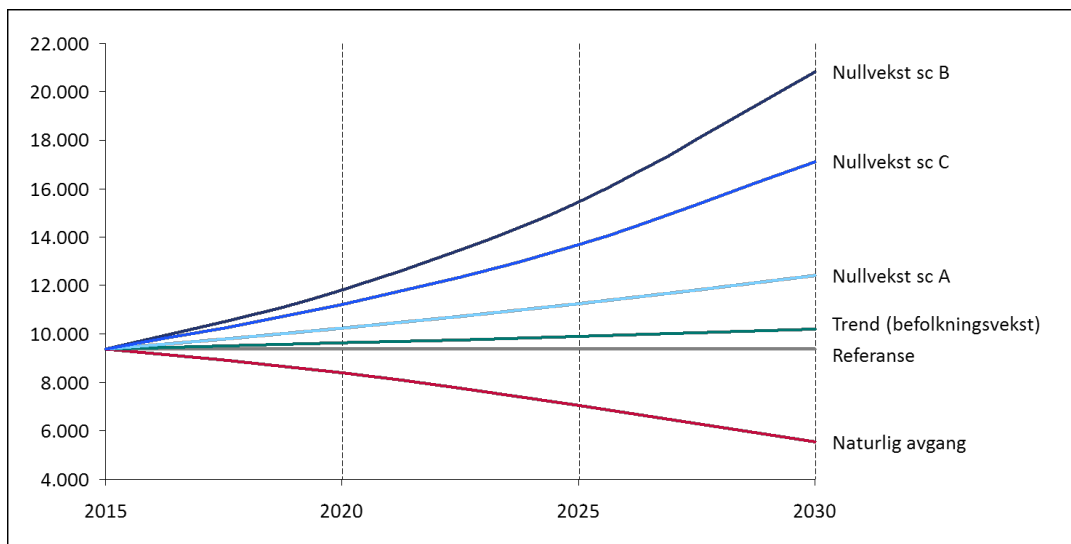
Sammendrag	i
Hovedfunn – stort behov for bussjåfører i framtiden	i
Dagens bemanningssituasjon	ii
Framtidig behov for sjåførrekruttering	iii
Utfordringer framover	v
1 Innledning	1
1.1 Bakgrunn for og formål med prosjektet	1
1.2 Tre deloppgaver	1
1.3 Geografisk inndeling	1
1.4 Kort om spørreundersøkelsene	2
2 Kartlegging av dagens sjåførstatus	5
2.1 To av tre av dagens bussjåfører er over femti år	5
2.2 Den vanligste pensjonsalderen for bussjåfører er 67 år	7
2.3 Omtrent hver fjerde fast ansatt bussjåfør jobber deltid	8
2.4 Stabilt sykefravær blant bussjåførene	9
2.5 Relativt lav turnover	9
2.6 To av fem bussjåfører i Norge har utenlandsk bakgrunn	11
3 Estimat for fremtidig sjåførbehov	12
3.1 Naturlig avgang gir i seg selv økt ansettelsesbehov	12
3.2 I tillegg vil vekst i kollektivreiser øke behovet for bussjåfører	14
3.3 Andre utviklingstrekk kan påvirke sjåførbehovet	23
4 Bransjens egen erfaring med rekruttering	27
4.1 Bransjen mangler søkere med riktig faglig og språklig kompetanse	27
4.2 Erfarne bussjåfører er den mest vanlige rekrutteringskilden	28
4.3 Planer om rekruttering fremover	30
4.4 Pålitelighet er den viktigste egenskapen for en bussjåfør	32
4.5 Bransjen forventer mangel på sjåfører	33
4.6 Forslag til tiltak	34
Vedlegg	36
Referanseliste	37

Sammendrag

Hovedfokuset for dette prosjektet var å avdekke utfordringer knyttet til bussjåførrekruttering i Norge i dag og de nærmeste 15 årene. Som en del av prosjektet har Urbanet Analyse gjennomført to spørreundersøkelser blant NHO Transports medlemsbedrifter med formål å kartlegge dagens sjåførstatus og bransjens erfaringer med rekruttering av bussjåfører de siste årene. Videre har vi estimert framtidig sjåførbehov gitt forventet befolkningsvekst og produksjonskapasitet ved innfrielse av nullvekstmålet, samt andre relevante utviklingstrekk.

Hovedfunn – stort behov for bussjåfører i framtiden

Hovedfunnet i analysen er at det vil være et stort behov for bussjåfører i framtiden. Dette skyldes blant annet at gjennomsnittsalderen til dagens bussjåfører er høy, noe som betyr en kraftig pensjonsavgang i tiden framover. Videre vil befolkningsvekst, særlig i de største byområdene, føre til behov for en økning i kollektivtilbudet, noe som også fører til økt sjåførbehov. I tillegg vil målet om nullvekst i biltrafikken kreve en kraftig satsing på kollektivtransport i de største byområdene. De ulike scenariene for nullvekstmålet representerer ulik virkemiddelbruk som innebærer varierende økning i ruteproduksjonen – og dermed også bemanningsbehovet. Dersom nullvekstmålet nås kun ved hjelp av offensiv kollektivsatsning (scenario B), vil behovet for sjåfører være langt større enn dersom en når målet ved hjelp av restriksjoner på bilbruk (scenario A).



Figur S1: Illustrasjon av estimert sjåførbehov i 2020, 2025 og 2030 (ansatte årsverk) gitt ulike vekstscenarier. Det er estimert behov gitt tre ulike scenarier for nullvekstmålet: scenario A antar at målet nås ved hjelp av kun restriksjoner på bilbruk, scenario B forutsetter utelukkende utvidelse av kollektivtilbudet, og scenario C er en tiltakspakke, med en kombinasjon av fortetting, bilrestriksjoner og tilbudsutvidelse.

- Som følge av naturlig avgang vil det i 2030 være behov for en økning på 3 821 utførte årsverk bare for å opprettholde dagens bemanning.
- Videre vil det være behov for en vekst på ytterligere 833 utførte årsverk pga. økt produksjon som følge av befolkningsvekst, i hovedsak knyttet til byområdene.
- Dersom byområdene skal nå nullvekstmålet i 2030, vil behovet for bussjåførere bli langt høyere. Avhengig av hvilke virkemidler som benyttes kan det være behov for en vekst på mellom 3 064 og 11 472 utførte årsverk, sammenlignet med dagens nivå. Med en samlet virkemiddelpakke (scenario C) er det et behov for 7 738 nye årsverk.
- Det vil si at bemanningsgapet i 2030 kan være på 11 559 utførte årsverk dersom man når nullvekstmålet med en samlet virkemiddelpakke. Basert på dagens bemanningssituasjon er det behov for om lag 1,2 ansatte for å dekke opp ett utført årsverk. Dvs. at det fram mot 2030 vil være nødvendig å rekruttere 13 870 nye sjåførere.

Utviklingstrekk som introduksjon av selvkjørende busser i Norge og mulige endringer i transportbehov i forbindelse med skoleskyss kan påvirke disse prognosene. Men effekten av disse utviklingstrekkene er vesentlig mindre enn behovet for sjåførrekruttering som følge av naturlig avgang, befolkningsvekst og nullvekstmålet i biltrafikken, i alle fall på kort og mellomlang sikt.

Dagens bemanningssituasjon

Kraftig pensjonsavgang i vente

Gjennomsnittsalder for bussjåførene som er ansatt i selskapene vi intervjuet er 52 år. Den varierer noe med region og størrelsen på selskapet og vi fant at den er lavest i de store selskapene.

Bussjåførere i aldersgruppe «62 år eller eldre» er de som vil gå av med pensjon i nærmeste framtid. Disse utgjør ca. 21 prosent av alle bussjåførere i selskapene som deltok i undersøkelsen. Andel bussjåførere i denne aldersgruppen er høyest i Sør- og Midt-Norge. Disse regionene sammen med region Nord har lavest andel bussjåførere som er født i/etter 1970.

Flere jobber deltid og i vikarstillinger

Den vanligste alderen når bussjåførere i Norge slutter å jobbe er 67 år. Undersøkelsen viser samtidig at en del bussjåførere går over til midlertidige stillinger før de slutter å jobbe helt. Disse brukes i ulike kjøreoppdrag, og tilkallingsvikarere er et betydelig fenomen i bransjen.

Ca. 25 prosent av de fast ansatte jobber deltid og denne andelen er noe høyere i de mindre lokale selskapene enn i store selskaper som kjører buss i flere norske regioner.

Ifølge data vi samlet inn har både sykefravær og turnover blant bussjåførene vært stabile de siste fem årene. Sykefraværet har vært på ca. 9 prosent av den totale arbeidstiden, mens

turnover var på ca. 12 prosent. En god del av de som slutter i et selskap, går imidlertid over til andre busselskap som følge av virksomhetsoverdragelse.

Omtrent 40 prosent av bussjåførene har utenlandsk bakgrunn

I store og middelsstore busselskaper har omtrent 40 prosent av bussjåførene en annen nasjonalitet enn norsk, ifølge dataene vi fikk. I små busselskaper er det som regel kun nordmenn som jobber som bussjåfører.

Østeuropeiske bussjåfører ser ut til å være i flertall blant bussjåførene med utenlandsk opprinnelse samtidig som noen vest- og nordeuropeiske, nord- og søramerikanske og afrikanske nasjonaliteter også er representert.

Framtidig behov for sjåførrekruttering

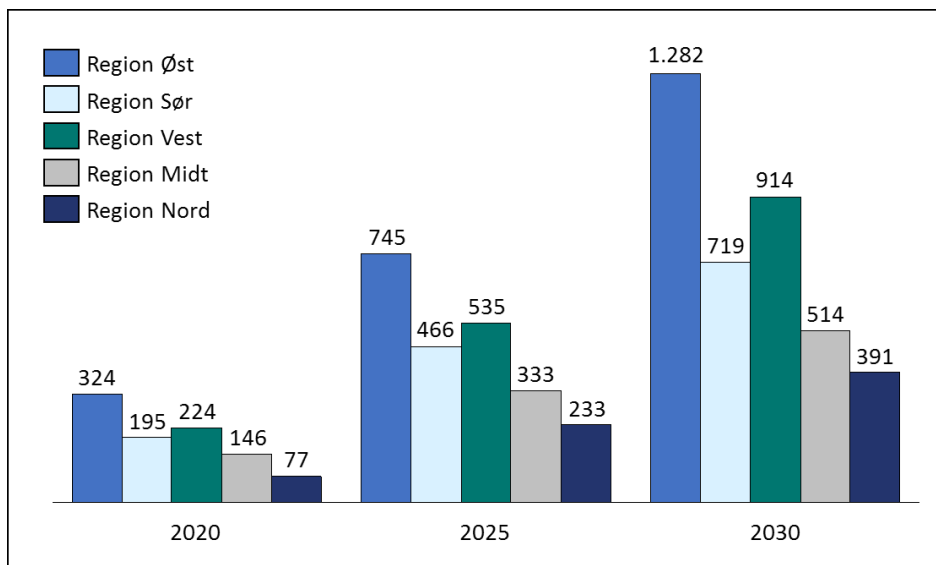
Stort ansettelsesbehov de nærmeste årene som følge av naturlig avgang

Grunnet relativt høy gjennomsnittsalder forventes det en betydelig pensjonsavgang blant dagens bussjåfører de nærmeste årene. I tillegg må man regne med avgang knyttet til uførepensjon. Denne naturlige avgangen alene medfører en gjennomsnittlig årlig reduksjon i antall årsverk tilsvarende 3,4 prosent på nasjonalt nivå.

Fra dagens nivå på 9 367 vil det kun være 5 979 årsverk igjen i 2030 dersom man ikke ansetter flere sjåfører i løpet av perioden. Den naturlige avgangen medfører at man må ansette 966 nye årsverk for å opprettholde dagens nivå av produksjon i 2020 og ytterlige 2 855 årsverk for å opprettholde dagens nivå i 2030¹.

Ansettelsesbehovet varierer fra region til region. Forskjellene skyldes både ulikhetene i produksjonsvolum og alderssammensetting av bussjåførene i de ulike regionene. Regionene med noe lavere gjennomsnittsalder blant sine sjåfører, dvs. Øst og Vest, vil naturlig nok oppleve lavest press i forbindelse med pensjonsavgang de nærmeste årene, men også her vil årlig reduksjon være på litt over 3 prosent. Regionene Sør og Nord kommer til å oppleve naturlig avgang på ca. 3,8 prosent i snitt hvert år. Regionen som trolig kommer til å oppleve det største presset i forbindelse med pensjonsavgang er Midt-Norge. Figur S2 illustrerer ansettelsesbehovet (regnet om til antall utførte årsverk) i de ulike regionene dersom produksjonsvolumet forblir på dagens nivå.

¹ Det er mulig at prognosen underestimerer rekrutteringsbehovet noe, blant annet som følge av noe usikre prognoser for pensjonsavgang og oppsigelser. For detaljert beskrivelse av prognosens forutsetninger, se kap.3.1.



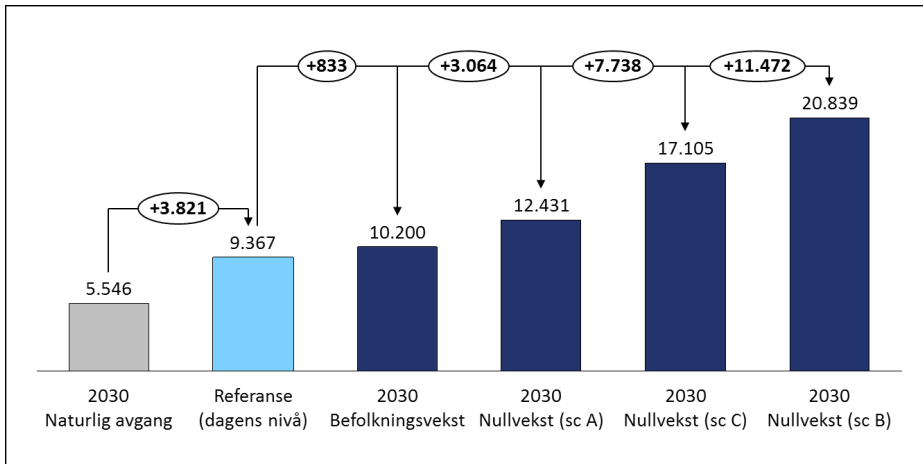
Figur S2: Antall utførte årsverk som må erstattes/ansettes for å være på dagens ansettelsesnivå i 2020, 2025 og 2030.

Vekst i kollektivreiser vil øke ansettelsesbehov

Det er flere grunner til å forvente vekst i kollektivreiser fremover. Den prognoserte befolkningsveksten i seg selv gir økt behov for kollektivtransport og dermed behov for flere sjåførere. En annen grunn til å regne med at ansettelsesbehovet vil øke i framtiden er det nasjonale målet om nullvekst i personbilreiser i de ni største byområdene.

I rapporten presenterer vi økning i bemanningsbehov som vi har estimert, gitt ulike scenarier for vekst i kollektivtransport. Trendscenariet legger til grunn økt antall kollektivreiser som følge av den generelle befolkningsveksten frem til 2030. Vekst i ansettelsesbehovet knyttet til nullvekstmålet avhenger av hvilke virkemidler som benyttes for å nå målet. Vi har derfor laget prognose for flere alternativer som innebærer varierende grad av økning i ruteproduksjonen og som dermed gir ulikt bemanningsbehov.

Analysen viser at det sannsynligvis vil være stort behov for bussjåførere i årene fremover. Vekst i kollektivreiser som følge av generell befolkningsvekst vil gi behov for omtrent 10 200 utførte årsverk i 2030, sammenlignet med dagens nivå på 9 367. Dette tilsvarer en vekst på 833 årsverk. Dersom byområdene skal nå nullvekstmålet i 2030, vil behovet bli langt høyere. Avhengig av hvilke virkemidler som benyttes kan det være behov for mellom 12 431 og 20 839 årsverk totalt sett. Sammenlignet med dagens nivå tilsvarer dette en vekst på 3 064 og 11 472 utførte årsverk.



Figur S3: Behov for antall utførte årsverk i 2030 gitt ulike vekstscenarier. Scenario A antar at målet nås ved hjelp av restriksjoner på bilbruk, scenario B forutsetter utvidelse av kollektivtilbudet, og scenario C er en kombinasjon av fortetting, bilrestriksjoner og tilbudsutvidelse.

Andre utviklingstrekk

Som et tillegg til prognoser for de ovennevnte utviklingsscenariene har vi også analysert andre utviklingstrekk som kan ha påvirkning på behov for bussjåfører i årene som kommer. Blant annet har vi sett på mulige endringer i transportbehov i forbindelse med skoleskys og introduksjon av selvkjørende busser i Norge. Den store usikkerheten som er knyttet til utvikling på disse områdene gjør det vanskelig å tallfeste konsekvensene. Vi har allikevel gjort et forsøk på å anslå effekten av disse fenomenene. Mens den teknologiske utviklingen mest sannsynlig vil redusere behovet for bussjåfører i større eller mindre grad i framtiden, kan utvikling i skoleskys gi effekt både i retning av økt og redusert behov, avhengig av hvilken form utviklingen vil ta.

Effekten av disse utviklingstrekkene er likevel vesentlig mindre enn behovet for sjåførrekruttering som følge av naturlig avgang, befolkningsvekst og nullvekstmålet i biltrafikken, i alle fall på kort og mellomlang sikt.

Utfordringer framover

Over halvparten av selskapene opplever allerede vanskeligheter med rekruttering. Og det er flere som har hatt problemer med rekruttering til distriktsområder enn til byområder. Videre mener bransjen at etterspørselen etter bussjåfører vil være større enn tilbudet i framtiden, særlig i distriktsområder.

Tilstrekkelig fag- og språkkompetanse er blant de største utfordringene

Mangel på søkere med riktig faglig kompetanse og tilstrekkelig med norskkunnskaper trekkes fram som de viktigste utfordringene med rekruttering. Dette gjelder både bransjens erfaring med rekruttering i dag, men ikke minst hva bransjen forventer av utfordringer framover. Mens flertallet av selskapene som kjører i distriktene oppga mangel på bussjåfører som viktigste

utfordring for framtiden, er tilgang på bemanning med gode nok ferdigheter i norsk oppgitt som den største utfordringen ved rekrutteringen i byene.

Erfarne bussjåfører er en foretrukket rekrutteringskilde

I dag rekrutterer selskapene flest bussjåfører fra andre busselskaper og fra andre sjåføryrker. Erfarne sjåfører er også den mest foretrukne rekrutteringskilden i framtiden. Men i framtiden planlegger selskapene i større grad å rekruttere nyutdannede bussjåfører enn i dag.

Pålitelighet, det vil si at vedkommende er ansvarsfull, er den egenskapen arbeidsgiverne setter mest pris på når de skal ansette bussjåfører. Personer med gode føreregenskaper, serviceinnstilling og tilstrekkelige norskkunnskaper nevnes også av mange som viktige egenskaper.

Viktig å få flere unge til å bli bussjåfør

Busselskapene ga innspill til rekrutteringstiltak som kan bidra til tilstrekkelig tilgang på bussjåfører de nærmeste årene. Svært mange av selskapene mener det er viktig med tiltak for å få flere unge til å velge bussjåførutdanning, slik som å øke antall skoleplasser og styrke lærlingeordningen.

Videre er det viktig å forbedre omdømme og status for bussjåføryrke, samt etablere finansieringsordning for voksne som vil bli bussjåfører og forsterke språkopplæringen for de som ikke har tilstrekkelige norskkunnskaper.

1 Innledning

1.1 Bakgrunn for og formål med prosjektet

I følge SSB var det per 4.kvartall 2014 14 153 personer i Norge sysselsatt som bussjåfører eller trikkeførere. De siste fem årene har antall sysselsatte i dette yrket vokst med om lag 10 prosent. Tilstrekkelig tilgang til arbeidskraft er en av de viktigste forutsetningene for et velfungerende transportsystem.

Det er forventet stor befolkningsvekst i byområdene framover, noe som stiller store krav til transportsystemet. Uavhengig av hvordan vi velger å løse transportutfordringene, vil befolkningsveksten gi behov for økt kapasitet i kollektivtransporten, og dermed økt ruteproduksjon. I tillegg fører det nasjonale målet om nullvekst i biltrafikken til at antall kollektivreiser i byområdene må øke vesentlig mer enn det befolkningsveksten tilsier.

Dette setter behovet for kunnskapsbasert planlegging av rekrutteringstiltak i fokus.

1.2 Tre deloppgaver

NHO Transport ønsker derfor å få kartlagt behovet for sjåførrekruttering til kollektivtrafikken på kort og mellomlang sikt, slik at bransjen kan levere i henhold til politiske forventninger i NTP, og at aktuelle rekrutteringstiltak kan gjennomføres for å sikre tilgang til kompetente sjåfører i både byer og distrikter. Oppdraget består av følgende tre deloppgaver:

1. **Kartlegge sjåførstatus i dag**, basert på en spørreundersøkelse blant NHO Transports medlemsbedrifter som ansetter bussjåfører.
2. **Estimere fremtidig sjåførbehov** om hhv. 5, 10 og 15 år, gitt forventet befolkningsvekst og produksjonskapasitet ved innfrielse av nullvekstmålet, samt andre relevante utviklingstrekk.
3. **Kartlegge bransjens erfaringer med sjåførrekruttering og forslag til tiltak**, basert på en spørreundersøkelse blant NHO Transports medlemsbedrifter som ansetter bussjåfører.

1.3 Geografisk inndeling

Ulike deler av landet vil mest sannsynlig oppleve forskjellig befolkningsutvikling og behovet for kollektivtransporttjenester vil følgelig variere betraktelig. Samtidig vil utfordringen knyttet til rekruttering kunne variere mellom ulike deler av landet. En viktig del av oppdraget har derfor vært å definere en hensiktsmessig geografisk inndeling av dataene. En slik inndeling vil gjøre analysen mer konkret, samt gi bedre grunnlag for planlegging av rekrutteringstiltak lokalt.

For å belyse geografiske forskjeller har vi valgt å dele landet inn i fem relativt store regioner, jf. Statens vegvesens regioninndeling (Øst, Vest, Midt, Sør og Nord).

Tabell 1.1: Regioninndeling benyttet i rapporten.

Region	Fylker
Øst	Oslo, Akershus, Østfold, Hedmark, Oppland
Sør	Buskerud, Vestfold, Telemark, Aust-Agder, Vest-Agder
Vest	Rogaland, Hordaland, Sogn og Fjordane
Midt	Møre og Romsdal, Sør- og Nord-Trøndelag
Nord	Nordland, Troms, Finnmark

Videre er det viktig å tydeliggjøre at norske byområder og distrikter vil oppleve økning i etterspørsel etter transporttjenester i ulik grad, og som følge av dette vil behovet for rekruttering av bussjåfører være forskjellig. Vår analyse tar hensyn også til dette aspektet, hvor vi skiller byområder som berøres av nullvekstmålet og bymiljøavtaler fra andre byområder og distrikter i Norge.

Tabell 1.2: Oversikt over kommuner som inngår i byområdene som omfattes av nullvekstmålet.

Byområde	Kommuner
Oslo/Akershus	Oslo, Vestby, Ski, Ås, Frogn, Nesodden, Oppegård, Bærum, Asker, Aurskog-Høland, Sørum, Fet, Rælingen, Enebakk, Lørenskog, Skedsmo, Nittedal, Gjerdrum, Ullensaker, Nes, Eidsvoll, Nannestad, Hurdal
Bergensområdet	Bergen, Samnanger, Os, Sund, Fjell, Askøy, Vaksdal, Osterøy, Meland, Øygarden, Radøy, Lindås
Nord-Jæren	Sandnes, Stavanger, Sola, Randaberg
Trondheimsområdet	Trondheim, Rissa, Orkdal, Midtre Gauldal, Melhus, Skaun, Klæbu, Malvik, Stjørdal, Leksvik
Buskerudbyen	Drammen, Øvre Eiker, Nedre Eiker, Lier, Kongsberg
Kristiansandsregionen	Kristiansand, Venesla, Songdalen, Søgne, Lillesand, Birkenes, Iveland
Nedre Glomma	Sarpsborg, Fredrikstad
Grenland	Skien, Porsgrunn, Siljan, Bamble
Tromsø	Tromsø

1.4 Kort om spørreundersøkelsene

I forbindelse med prosjektet ble det gjennomført to ulike spørreundersøkelser, den første for å kartlegge dagens sjåførstatus, og den andre for å kartlegge bransjens erfaringer med sjåførrekruttering og forslag til tiltak. Begge undersøkelsene gjennomført ved hjelp av et elektronisk spørreskjema med en kombinasjon av lukkede, delvis lukkede og åpne spørsmål.

Undersøkelse nummer 1 – dagens sjåførstatus

Alle NHO Transports medlemmer som ansetter bussjåfører fikk invitasjon til å delta i den første undersøkelsen. Undersøkelsen ble gjennomført høsten 2016. Bruttoutvalget besto av 53 selskaper.

Totalt fikk vi svar fra 34 selskaper. Dette tilsvarer en svarprosent på 64, noe som er relativt høyt for denne typen undersøkelser. Alle de store selskaper med mange ansatte har besvart undersøkelsen, slik at svarene dekker store deler av bransjen.

Graden av utfylling av spørreskjemaet, samt konsistensen på svarene, varierer imidlertid fra selskap til selskap. Videre har noen respondenter i visse tilfeller kun besvart deler av et spørsmål, særlig i de tilfellene hvor man ble bedt om å rapportere faktaopplysninger over flere år. I analyser hvor utviklingen over tid var en sentral parameter måtte vi derfor bare bruke opplysninger vi fikk fra selskapene som rapporterte data for hele analyseperioden. Vedleggstabell 1 gir en oversikt over hvor stor andel av selskapene som har svart på de ulike spørsmålene.

For å kunne gjøre geografisk inndeling av analysene ble selskapene bedt om å oppgi hvilke fylker de opererte i. Totalt fikk vi svar fra 28 selskaper når det gjelder geografisk inndeling. Selskaper som ikke har svart på spørsmål om geografisk inndeling er stort sett små selskaper med få antall ansatte. Videre er det noen selskaper som opererer i flere fylker. Dette gjelder særlig større selskaper med mange ansatte. Disse ble i etterkant av undersøkelsen bedt om å fordele antall ansatte og antall årsverk på region.

Tabell 1.3: Geografisk gruppering og antall ansatte i busselskapene som deltok i undersøkelse nr.1.

Region	Antall selskaper som kjører i regionen	Antall personer ansatt i selskapene	Antall årsverk ansatt i selskapene
Øst	11	4251	3872
Sør	10	2018	1827
Vest	4	2926	2708
Midt	6	1400	1236
Nord	7	1110	1072
Totalt		11705	10715

Svar på noen av spørsmålene er ikke fordelt på geografiske områder. Her har vi valgt å presentere resultater fordelt på selskapstype, hvor vi har klassifisert selskapene i hhv. «Store selskaper» og «Mindre selskaper». Den førstnevnte inkluderer selskaper som kjører buss i flere regioner samtidig som antall ansatte i disse selskapene er større enn 500 årsverk². Selskapene i kategorien «Mindre selskaper» har færre ansatte og kjører buss kun i en region.

² Ett av selskapene i denne kategorien har 127 ansatte årsverk. Dette selskapet kjører imidlertid buss i seks ulike fylker (tre regioner). Derfor ble selskapet kategorisert som et stort selskap.

Undersøkelse nummer 2 - bransjens erfaringer med rekruttering og forslag til tiltak

Undersøkelse nr.2 hadde som formål å kartlegge bransjens erfaring med sjåførrekruttering, og avdekke bransjens tanker om mulige rekrutteringskilder og barrierer som kan forhindre selskapene fra å kunne møte fremtidig sjåførbehov.

Undersøkelse nr. 2 ble gjennomført en kort stund etter undersøkelse nr. 1, og kun selskaper som besvarte undersøkelse nr.1 og leverte et tilstrekkelig utfylt spørreskjema fikk invitasjon til å delta. Dette var til sammen 29 busselskaper. Vi fikk svar fra 24, noe som utgjør en svarprosent 83 prosent. Kvaliteten (utfyllingsgraden) og konsistensen på dataene i undersøkelse nr. 2 er bra. Vedleggstabell 2 inneholder en oversikt over hvor stor andel av selskapene som har svart på de ulike spørsmålene.

Tabellen nedenfor viser geografisk gruppering av selskapene som svarte på undersøkelse nr.2, samt antall ansatte i disse selskapene. I denne undersøkelsen er forskjeller mellom byområder og distrikter viktigere enn regionale forskjeller.

Tabell 1.4: Geografisk gruppering av selskapene som deltok i undersøkelse nr.2

Region	Antall selskaper som kjører i regionen	Antall personer ansatt i selskapene	Antall årsverk ansatt i selskapene
Øst	10	2924	2619
Sør	10	4323	3980
Vest	4	1515	1390
Midt	4	601	556
Nord	6	2191	1947
		11 554	10 492

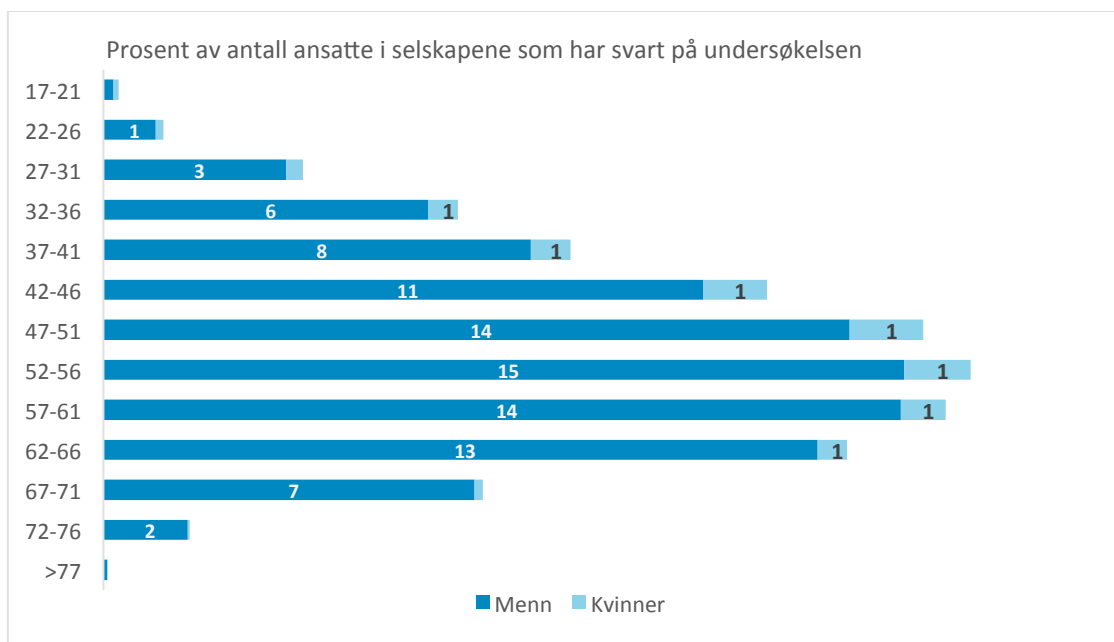
2 Kartlegging av dagens sjåførstatus

I dette kapitlet vises resultater fra spørreundersøkelsen om dagens sjåførstatus, hvor følgende temaer er belyst:

- Alderssammensetting av dagens ansatte supplert med informasjon om pensjonsalder.
- Sykefravær de siste fem år.
- Turnover de siste fem år og årsaker til avgang.

2.1 To av tre av dagens bussjåfører er over femti år

Bussjåføreryrket domineres av menn over 40 år. Kun syv prosent av bussjåførene i busselskapene som deltok i undersøkelsen er kvinner. Gjennomsnittsalder for bussjåførene som er ansatt i selskapene er 52 år. Gjennomsnittsalderen for de kvinnelige bussjåfører er noe lavere enn for de mannlige, og er på 48 år³. Samtidig er kun omlag fem prosent av bussjåførene i selskapene som deltok i undersøkelsen yngre enn 32 år.

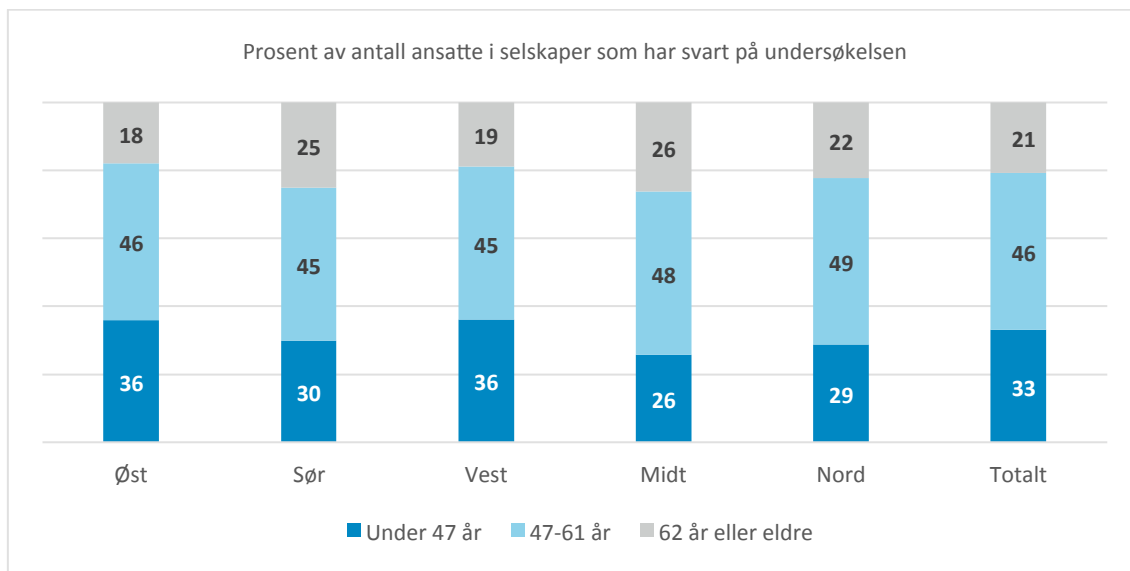


Figur 2.1: Kjønn og aldersfordeling av dagens bussjåfører. Prosent av antall ansatte i selskaper som har svart på undersøkelsen. N=26 selskaper

Figur 2.2 nedenfor illustrerer fordeling av bussjåfører etter alder og region. Vi finner noen forskjeller i alderssammensetting av bussjåførene i ulike regioner. Bussjåfører i aldersgruppe

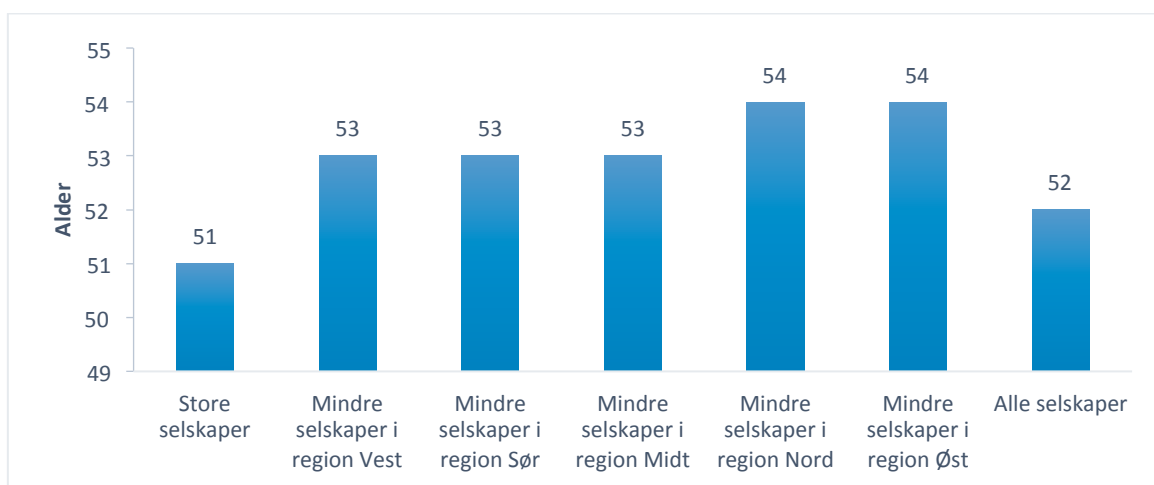
³ Gjennomsnittsalderen i denne rapporten er basert på en beregning og skal forstås som estimat.

«62 år eller eldre» er de som med høy sannsynlighet vil gå av med pensjon i nærmeste framtid. Disse utgjør ca. 21 prosent av alle bussjåførere i selskapene som deltok i undersøkelsen. Andel bussjåførere i denne aldersgruppen utgjør hele 25-26 prosent av alle bussjåførere som jobber i regioner Sør og Midt. I Region Øst og Vest utgjør sjåførere i alderen 62 år og mer i underkant av 20 prosent av alle bussjåførene. Samtidig ser vi at andelen sjåførere under 47 år er en god del høyere i Region Øst og Vest enn i Region Midt og Nord.



Figur 2.2: Aldersfordeling av bussjåførere etter region. Prosent av antall ansatte i selskaper som har svart på undersøkelsen. N=27 selskaper.

Som en følge av ulik alderssammensetning, varierer gjennomsnittsalderen til bussjåførene med region. Men viser også at gjennomsnittsalderen varierer med størrelsen på selskapet. Vi ser at den er lavest (51 år) i de større sammenliknet med de mindre selskapene. Dette kan være en konsekvens av en målrettet rekruttering av unge bussjåførere i de store selskapene i senere år. Gjennomsnittsalderen er høyest blant bussjåførene som er ansatt i mindre selskaper i regioner Øst og Nord (54 år).



Figur 2.3: Gjennomsnittsalder for bussjåførere etter region og selskaps type. N=26 selskaper.

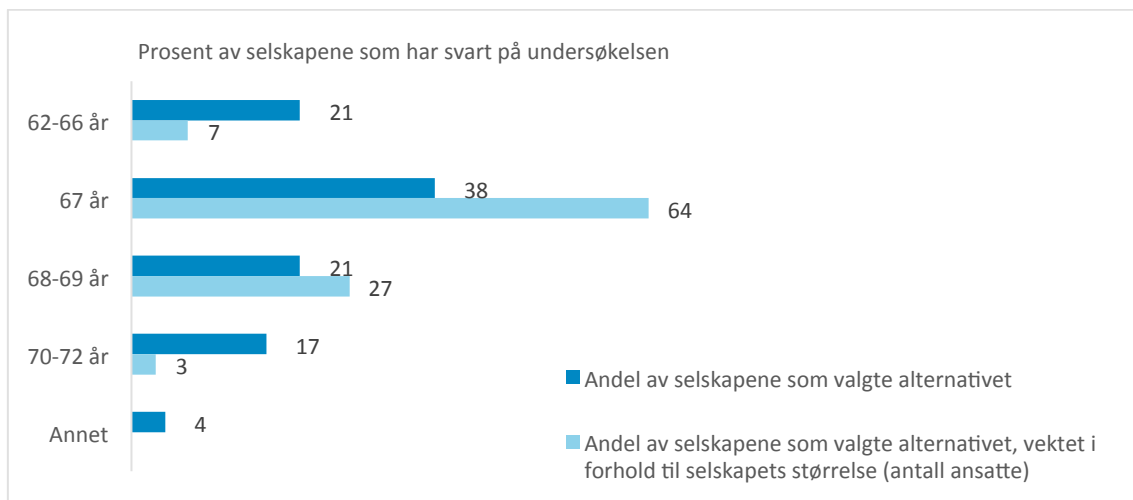
2.2 Den vanligste pensjonsalderen for bussjåfører er 67 år

Respondentene i undersøkelsen ble bedt om å svare på hva som er den mest vanlige alderen for når bussjåfører i deres bedrift går av med pensjon. Bedriftsintern pensjonsalder i busselskapene har normalt vært 67 år, men er nå 70 år. Det er mulig å ta ut pensjon og AFP fra 62 år. Aldersgrensen etter arbeidsmiljøloven er 72 år, og sjåfører kan maksimalt jobbe til de er 75 år, gitt tilfredsstillende helse.

Den vanligste pensjonsalderen oppgis å være 67 år, og 38 prosent av selskapene som deltok i undersøkelsen oppga dette som den mest vanlige pensjonsalderen for sine bussjåfører. Svaralternativene «62-66 år» og «68-69 år» ble valgt av 21% av selskapene hver. I tillegg valgte 17 prosent alternativet «70-72 år».

Dersom man tar hensyn til størrelsen (antall ansatte) på de ulike selskapene som besvarte spørsmålet om vanlig pensjonsalder, viser det seg at det store flertallet bussjåfører (ca. 67 prosent) jobber i selskaper hvor vanligste pensjonsalder er 67 år. Litt over en fjerdedel jobber i selskaper hvor det er vanligst å pensjonere seg i alderen 68-69 år. Kun 3 prosent av bussjåførene jobber i selskaper hvor det er vanlig å pensjonere seg når man er 70 år eller eldre.

I kommentarer til undersøkelsen, samt i oppfølgingssamtaler med utvalgte representanter for busselskapene, kom det frem at det er en vanlig praksis i bransjen at mange «pensjonerte» bussjåfører skifter status fra å være fast ansatt til å være tilkallingsvikarer.



Figur 2.4: Den vanligste pensjonsalderen. Prosent av selskapene som har svart på undersøkelsen. N=24 selskaper.

Det er noen små regionale forskjeller i hva som oppgis som vanlig pensjonsalder. Blant mindre selskaper fra Øst og Sør er svarfordelingen på hva som er vanlig pensjonsalder jevnt spredt over alle alderskategoriene. Av alle de små og mellomstore busselskapene (mellom 14 og 130 ansatte) har kun selskapene fra Sør og Østlandet krysset av for den høyeste alderen som vanlig pensjonsalder. Kun 4 av de 18 små og mellomstore selskapene valgte dette alternativet.

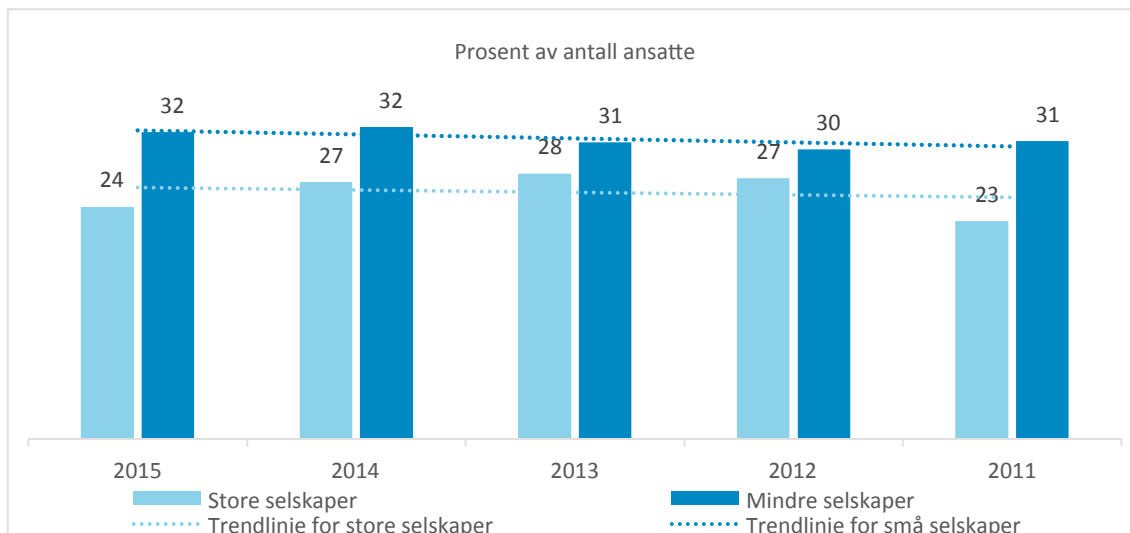
Den vanligste pensjonsalderen i mindre busselskaper som opererer i region Vest og Midt (4 selskaper) ligger i intervallet 62 til 67 år. Mindre selskaper fra region Nord (3 selskaper) ligger i intervallet 67-69 år.

De store busselskapene som kjører buss i flere regioner nevnte ulike alternativer for vanlig pensjonsalder, men ingen av disse valgte den høyeste av foreslåtte aldersintervaller, det vil si «70-72 år».

2.3 Omtrent hver fjerde fast ansatt bussjåfør jobber deltid

De fleste busselskapene som svarte på undersøkelsen rapporterte at de hadde flere ansatte personer enn årsverk. I følge dataene vi fikk innsamlet jobbet ca. 25 prosent av bussjåførene i disse selskapene deltid i 2015. Andel deltidsansatte var relativt stabil de siste fem årene og har variert i intervallet mellom 23 og 28 prosent.

Basert på datamaterialet vi har samlet inn, er andel deltidsansatte bussjåførere noe høyere i mindre lokale busselskaper som kjører kun i en region, enn i større selskaper som kjører i flere regioner. Blant de mindre, lokale selskapene ligger deltidsandelen på ca. 31 prosent (gjennomsnitt for alle mindre selskaper for hele perioden 2011-2015), mot 26 prosent i de store selskapene som kjører buss i flere regioner.



Figur 2.5: Utvikling i andel deltidsansatte i ulike typer busselskaper. Prosent av antall ansatte. N=17 selskaper.

Undersøkelsen viste at bruk av midlertidig ansatte bussjåførere til varierende oppdrag⁴ er et betydelig fenomen i bransjen. I kommentarer til undersøkelsene svarer mange av selskapene at de bruker et stort antall tilkallingsvikarer som ansettes ved behov. Det nevnes flere grunner til dette. Etterspørselen etter deres tjenester varierer mye over tid, de dekker blant annet sykefravær og ferieavvikling blant de fast ansatte bussjåførene.

⁴ Eksempler på slike oppdrag kan være det å kjøre «buss for tog» eller turistbusser som det trenges mange flere av på sommeren enn på vinteren ol.

2.4 Stabilt sykefravær blant bussjåførene

Innsamlede data om sykefravær viser at sykefraværsprosenten blant de fast ansatte bussjåførene har vært ganske stabil i løpet av hele perioden 2011-2015, og utgjør ca. 9 prosent av den totale arbeidstiden. Litt under 70 prosent av det totale sykefraværet skyldes langtidssykemelding. Denne andelen har vært relativt stabil i perioden.

Det er viktig å nevne at mange av selskapene som deltok i undersøkelsen ikke rapporterte data for sykefravær. Funnene beskrevet ovenfor er derfor basert på svar fra kun 10-13 selskaper. Disse selskapene kjører imidlertid buss i alle regioner og er både store og små selskaper – noe som tross for lite antall svar kan bidra til at resultatene kan være representative for hele bussbransjen.

2.5 Relativt lav turnover

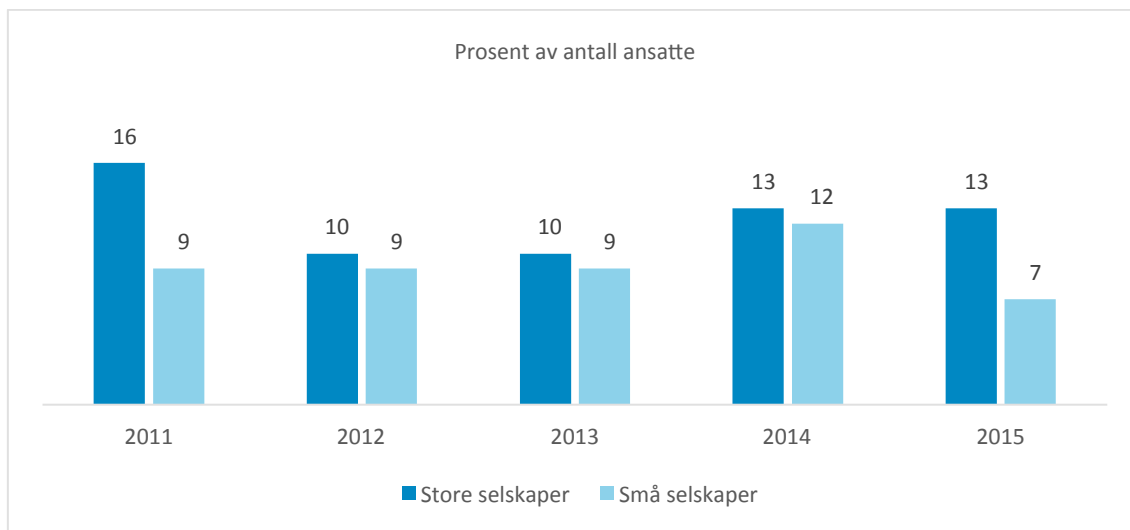
Gjennomsnittlig turnover i selskapene som svarte på spørsmålet (N=18) var på 12 prosent i 2015⁵. Gjennomsnittsturnover for selskapene som leverte data for alle år i perioden 2011-2015 (N=15) har variert mellom 10 og 13 prosent. Tallene viser at enkelte selskaper opplevde ganske høy turnover i noen utvalgte år – opptil 57 prosent - noe som trolig kan forklares med virksomhetsoverdragelse forbindelse med tapt anbud. Skifte av arbeidsgiver ved virksomhetsoverdragelse utgjør ca. halvparten av den totale turnoveren (jf. figur 2.7).

Ifølge dataene vi fikk var turnover lavere i mindre selskaper. Større selskaper som kjører buss i flere regioner har hatt turnover på 10-16 prosent i løpet av femårsperioden som ble analysert⁶.

I undersøkelse nr.2 ble selskapene stilt et direkte spørsmål om turnover: «*Opplever bedriften stor turnover (utskifting) av medarbeidere?*». Kun ett av de 24 selskapene som deltok i undersøkelse nr. 2 svarte at selskapet opplevde stor turnover. Oppfatningen av hva som er en «stor turnover» kan imidlertid være subjektiv. I følge dataene dette selskapet rapporterte i undersøkelse nr.1 hadde de ganske så «vanlig» turnover på litt over 10 prosent de siste fem årene.

⁵ Verdier for turnover er basert på en beregning og skal forstås som estimat.

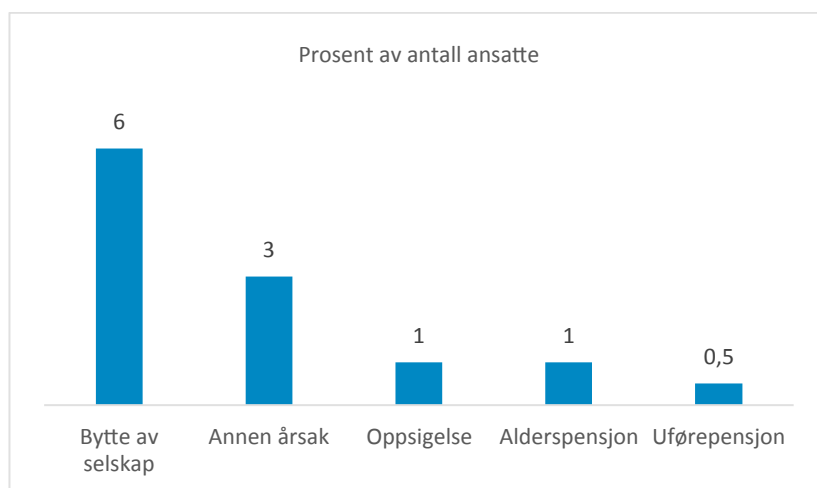
⁶ Ingen selskaper fra region Midt som deltok i undersøkelsen leverte data som kunne brukes til beregning av turnover.



Figur 2.6: Gjennomsnittsturnover blant bussjåførere i selskaper av ulike typer. Prosent av antall ansatte. N=15 selskaper.

Vanligste årsak til å slutte i et selskap er virksomhetsoverdragelse ved anbud. Det gjelder rundt halvparten av alle som sluttet i selskapene de siste 5 årene. Dette antallet utgjør ca. 6 prosent av alle bussjåførere som var ansatt i selskapene i samme periode.

Pensjonsavgang står for ca. 7 prosent av all avgang (1 prosent av ansatte). Det var spesielt mange som gikk av med alderspensjon i 2015 sammenliknet med tidligere år – cirka 11 prosent av alle som sluttet.



Figur 2.7: Turnover basert på årsaker til å slutte. Prosent av antall ansatte. N=12 selskaper

I de fleste selskapene som leverte tall for både antall nyansatte og antall som sluttet (N=17) økte antall ansatte de siste fem årene. Vi vet imidlertid ingenting om stillingsbrøken til verken de som sluttet eller de som begynte. De fleste selskapene som leverte data både for antall nyansatte personer og årsverk (N=11) har imidlertid ansatt flere personer enn årsverk i alle 5

år de rapporterte data for. Dette bekrefter tidligere nevnte funn at en betydelig andel bussjåfører jobber deltid.

2.6 To av fem bussjåfører i Norge har utenlandsk bakgrunn

I store og middelsstore busselskaper har omtrent 40 prosent av bussjåførene en annen nasjonalitet enn norsk, ifølge dataene vi fikk. I små busselskaper er det som regel kun norske bussjåfører.

Noen av selskapene har sjåfører av mange ulike nasjonaliteter. Østeuropeiske bussjåfører utgjør den største enkeltgruppen med utenlandsk opprinnelse. Noen vest- og nordeuropeiske nasjonaliteter er også representert. I tillegg er det en del bussjåfører med opprinnelse fra Nord- og Sør-Amerika og Afrika.

Andel bussjåfører med utenlandsk opprinnelse varierer med region. Et av selskapene oppga at i Oslo og Akershus var flesteparten av deres bussjåfører utenlandske, mens i andre regioner var det flere etnisk norske. Et annet selskap kommenterte at det er flere personer fra resten av verden (f.eks. Somalia) som søker jobb som bussjåfør nå enn tidligere.

3 Estimat for fremtidig sjåførbehov

I dette kapitlet vil vi estimere behovet for bussjåfører om hhv. 5, 10 og 15 år, samt behov for rekruttering til bransjen. Analysen tar utgangspunkt i dagens bemanningssituasjon, jf. kapittel 2. Basert på denne referansen vil vi estimere ulike scenarier for et fremtidig rekrutteringsbehov.

3.1 Naturlig avgang gir i seg selv økt ansettelsesbehov

I følge data vi fikk innsamlet gjennom den første undersøkelsen er det ansatt 11 705 bussjåfører i selskapene som deltok. Dette antallet bussjåfører utførte 9 367 årsverk i 2015. En enkel beregning basert på disse dataene viser at man trenger ca. 1,2 ansatte for å utføre 1 årsverk.

I framskrivninger av framtidig behov for bemanning har vi valgt å benytte *antall utførte årsverk* som målenhet. Dette kan regnes om til antall ansatte årsverk og personer ved å benytte koeffisientene i tekstboksen. Ved omregning forutsetter man at dagens ansettelsesforhold, dvs. sammensetting av hel- og deltidsstillinger, produktivitet og sykefraværprosent, forblir den samme i framtiden som i dag.

Som nevnt tidligere i rapporten har dagens bussjåfører en relativt høy gjennomsnittsalder på 52 år. Dette medfører at en stor del av dagens bemanning vil gå av med pensjon i løpet av analyseperioden (2015-2030). I tillegg må man regne med avgang knyttet til uførepensjon. Uførepensjonsrate har vært relativt stabil på 0,5 prosent av totalt antall ansatte per år.

Basert på informasjon om alder og uføre har vi beregnet utvikling i antall bussjåfører de neste 15 årene. I beregningen forutsettes det at alle bussjåførene går av med alderspensjon når de fyller 69 år. Måten de innsamlede dataene er strukturert på er årsaken til at 69 år ble benyttet

Omregning fra ansatte til årsverk

Vi har samlet tre kategorier av data som alle beskriver bemanningssituasjon i selskapene: antall ansatte personer, antall ansatte årsverk og antall utførte årsverk.

Antall ansatte personer i selskapene er 10 % høyere enn antall ansatte årsverk, samtidig som antall ansatte årsverk er 10 % høyere enn antall utførte årsverk. Antall utførte årsverk avviker fra antall ansatte årsverk pga. sykefravær mv.

- For å regne om antall utførte årsverk til antall ansatte personer må man benytte koeffisient 1.2.
- Dersom man skal regne om antall utførte årsverk til antall ansatte årsverk må man gange antallet utførte årsverk med 1.1.

Selskapene rapporterte kun antall ansatte fordelt på alder. Vi har derfor regnet om antall ansatte til antall utførte årsverk for å lage prognose for pensjonsavgang.

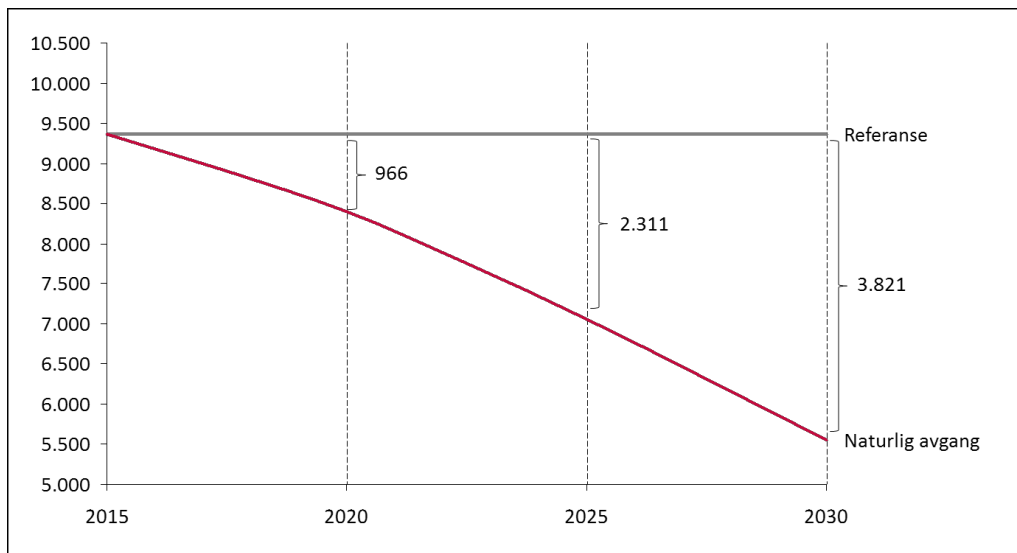
som pensjonsalder for alle. Denne forutsetningen kan bidra til at analysen undervurderer det framtidige rekrutteringsbehovet da dataene vi samlet inn indikerer at ca. 71 prosent av bussjåførene går av med pensjon før de fyller 68 år.

Prognosen tar ikke hensyn til at noen av dagens medarbeidere vil forlate bransjen i løpet av de nærmeste femten årene av andre årsaker enn alderspensjon eller uførepensjon. Ifølge undersøkelsesdata utgjør turnover grunnet bytte av selskap, tapte anbud el, samt avgang grunnet alders- eller uførepensjon til sammen ca. 8 prosent. Avgang til et annet arbeid påvirker imidlertid ikke analysen, så lenge en skifter jobb til en annen arbeidsgiver innenfor den samme bransjen.

I tillegg slutter ca. 4 prosent av bussjåførene grunnet "oppsigelse" eller "annen årsak". Vi vet ikke om disse årsakene betyr at vedkommende slutter å jobbe som bussjåfør og valgte derfor å ikke inkludere denne i prognosen. Dette også kan bidra til at vi underestimerer rekrutteringsbehovet noe.

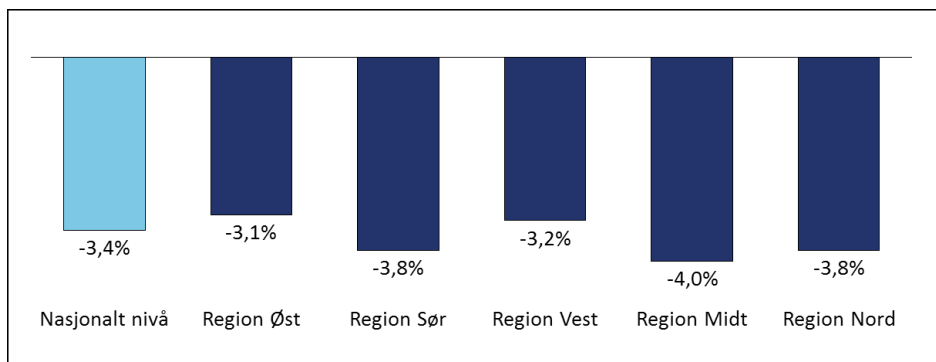
Figur 3.1. viser utviklingen i antall bussjåførere (regnet om til antall utførte årsverk) gitt naturlig avgang (alders- og uførepensjon). Med den naturlige avgangen er det en gjennomsnittlig årlig reduksjon i antall årsverk tilsvarende 3,4 prosent. Fra dagens nivå på 9 367 årsverk vil det kun være 5 979 årsverk igjen i 2030 dersom man ikke ansetter flere i løpet av perioden.

På nasjonalt nivå tilsier den naturlige avgangen at en må ansette 966 nye årsverk for å opprettholde dagens produksjonsnivå i 2020, noe som tilsvarer om lag 1 160 personer. For å opprettholde dagens nivå i 2030 kreves det 3 821 flere utførte årsverk enn i dag, noe som tilsvarer 4 585 personer.



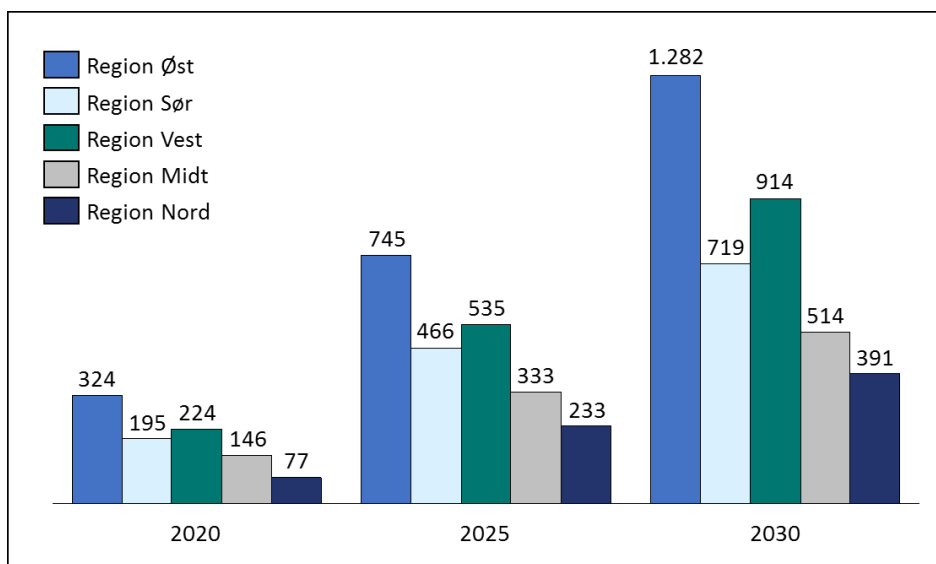
Figur 3.1: Beregnet antall utførte årsverk gitt naturlig avgang.

Ansettelsesbehovet varierer noe på tvers av regionene. Figur 3.2 under viser den gjennomsnittlige årlige reduksjonen i antall utførte årsverk per region. Region øst og vest er de regionene hvor den årlige reduksjonen er lavest. Dette er også de regionene som står for størst andel av årsverkene.



Figur 3.2: Beregnet gjennomsnittlig årlig reduksjon i antall utførte årsverk per region i perioden 2015-2030.

Under viser vi ansettelsesbehov per region for å være på samme nivå av antall utførte årsverk som i dag. I region øst, for eksempel, kreves det 1 282 nye årsverk for å være på dagens nivå i 2030 (1 538 personer), mens en i region Nord må ansette 391 nye årsverk (470 personer).



Figur 3.3: Antall utførte årsverk som må erstattes/ansettes for å være på dagens produksjonsnivå i 2020, 2025 og 2030.

3.2 I tillegg vil vekst i kollektivreiser øke behovet for bussjåfører

Vi undersøker ulike scenarier for vekst i kollektivreiser

I delkapittelet over så vi at det er et behov for å ansette flere bussjåfører for å kunne erstatte bortfallet knyttet til naturlig avgang. Dette behovet er kun for å opprettholde dagens produksjonsnivå i fremtiden. Samtidig er det flere grunner til å forvente vekst i kollektivreiser fremover. Økt omfang av kollektivreiser, som følge av både befolkningsvekst i byområdene og økt satsing på miljøvennlig transport, gir behov for flere sjåfører, og dermed behov for flere årsverk i fremtiden enn i dag.

Vi analyserer effekten av to alternative vekstscenarier. Det første scenariet antar vekst i reiser som følge av den generelle befolkningsveksten, men med stort sett samme reiseatferd som i dag. Som et alternativ til dette trendscenariet ser vi også på en situasjon hvor de ni største byområdene når det nasjonale målet om nullvekst i personbilreiser.

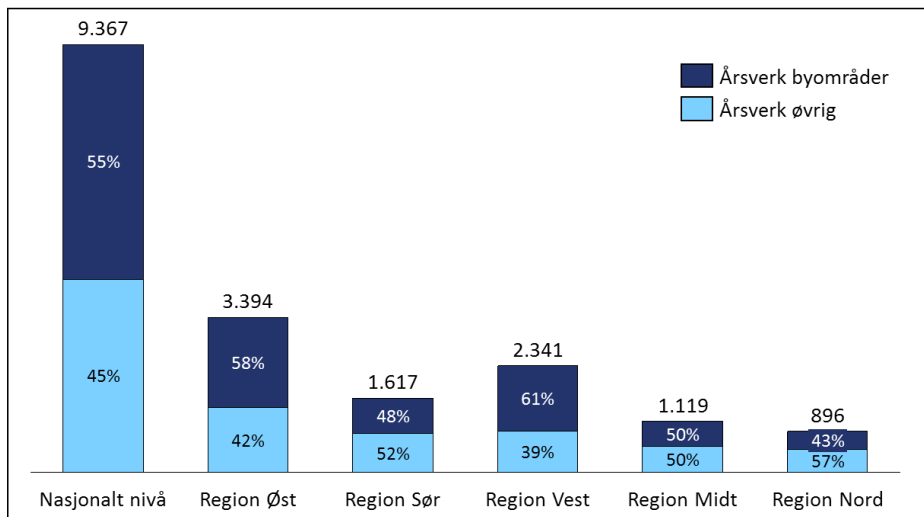
I en rekke analyser har Urbanet dessuten vist at ruteproduksjonen knyttet til nullvekstmålet avhenger av hvilke virkemidler som benyttes for å nå målet (bl.a. UA-rapport 50/2014 og UA-rapport 74/2016). For å ta hensyn til dette, vil vi vise tre ulike trendbaner for innfrielse av nullvekstmålet, som representerer ulike virkemidler for måloppnåelse. De ulike trendbanene innebærer varierende grad av økning i ruteproduksjonen og vil dermed gi ulikt bemanningsbehov. Som et eksempel vil måloppnåelse ved hjelp av en offensiv kollektivsatsning (frekvensøkning) kreve langt flere sjåfører enn dersom restriktiv bilpolitikk benyttes som virkemiddel.

Oppsummert ser vi på følgende scenarier:

1. **Trendutvikling:** vekst i kollektivreiser som følge av generell befolkningsvekst i alle kommuner (basert på befolkningsprognoser fra UA-rapport 50/2014).
2. **Nullvekstmålet A:** Nullvekstmålet nås ved hjelp av restriktive tiltak som virkemiddel.
3. **Nullvekstmålet B:** Nullvekstmålet nås ved hjelp av frekvensøkning som virkemiddel.
4. **Nullvekstmålet C:** Nullvekstmålet nås ved hjelp av en samlet virkemiddelpakke, med restriktive tiltak, frekvensøkning og fortetting som virkemiddel.

For å estimere bemanningsbehovet tar vi utgangspunkt i økningen i ruteproduksjon og antar at sjåførbehovet (i form av utførte årsverk) vokser i takt med ruteproduksjonen. Ruteproduksjonen avhenger av veksten i kollektivreiser og utvidelsen av tilbudet i de fire scenariene.

I analysen skiller vi mellom byområder og områder som ikke omfattes av nullvekstmålet. I den innledende kartleggingen har operatørene anslått omtrent hvor stor andel av de ansatte som opererer i byområdene. På nasjonalt nivå viser kartleggingen at omtrent 55 prosent av bemanningen er tilknyttet byområdene. Når vi sammenligner på regionalt nivå, er det region øst og vest som peker seg ut med høyest andel produksjon i byområdene (rundt 60 prosent).



Figur 3.4: Totalt antall årsverk og fordeling av antall årsverk på byområde/øvrig (%).

Tabell 3.1: Oversikt over kommuner som inngår i byområdene som omfattes av nullvekstmålet.

Byområde	Kommuner
Oslo/Akershus	Oslo, Vestby, Ski, Ås, Frogn, Nesodden, Oppegård, Bærum, Asker, Aurskog-Høland, Sørum, Fet, Rælingen, Enebakk, Lørenskog, Skedsmo, Nittedal, Gjerdrum, Ullensaker, Nes, Eidsvoll, Nannestad, Hurdal
Bergensområdet	Bergen, Samnanger, Os, Sund, Fjell, Askøy, Vaksdal, Osterøy, Meland, Øygarden, Radøy, Lindås
Nord-Jæren	Sandnes, Stavanger, Sola, Randaberg
Trondheimsområdet	Trondheim, Rissa, Orkdal, Midtre Gauldal, Melhus, Skaun, Klæbu, Malvik, Stjørdal, Leksvik
Buskerudbyen	Drammen, Øvre Eiker, Nedre Eiker, Lier, Kongsberg
Kristiansandsregionen	Kristiansand, Vennessla, Songdalen, Søgne, Lillesand, Birkenes, Iveland
Nedre Glomma	Sarpsborg, Fredrikstad
Grenland	Skien, Porsgrunn, Siljan, Bamble
Tromsø	Tromsø

Estimert økning i ruteproduksjon i områder som omfattes av nullvekstmålet

Urbanet Analyse har tidligere gjort analyser av hva nullvekstmålet vil bety i form av økt antall kollektivreiser fra 2014 til 2030, som vist i tabellen under (UA-rapport 50/2014). Analysene av nullvekstmålet viser stor variasjon mellom byområdene, noe som skyldes varierende befolkningsvekst og transportmiddelfordeling i dag. I områder med stor vekst vil det være vesentlig flere nye reiser å fordele, og de ulike miljøvennlige transportmidlene må vokse mer for å nå nullvekstmålet enn i områder med lavere vekst, hvor det vil være færre reiser å fordele. Samtidig vil dagens transportmiddelfordeling ha betydning for hvor stor den relative veksten i antall kollektivreiser, sykkel- og gangturer de enkelte byområdene vil måtte ha (UA-rapport 50/2014).

Tabell 3.2: Vekst i kollektivreiser per region gitt trendutvikling og nullvekst. Vekst fra 2014 til 2030. UA-rapport 50/2014.

Region	Vekst trend	Vekst nullvekst
Region Øst	14 %	51 %
Region Sør	13 %	94 %
Region Vest	11 %	64 %
Region Midt	10 %	50 %
Region Nord	2 %	24 %
Totalt	13 %	54 %

Trendscenariet legger til grunn økt antall kollektivreiser som følge av den generelle befolkningsveksten frem til 2030. På samlet nivå vil en trendutvikling gi 13 prosent vekst i kollektivreiser fra 2014 til 2030. Til sammenligning forventes befolkningen i de ni største byområdene å vokse med 20 prosent frem mot 2030. Det vil si at det gitt en trendutvikling vil foretas færre kollektivreiser og flere bilreiser per person i 2030 enn i 2014.

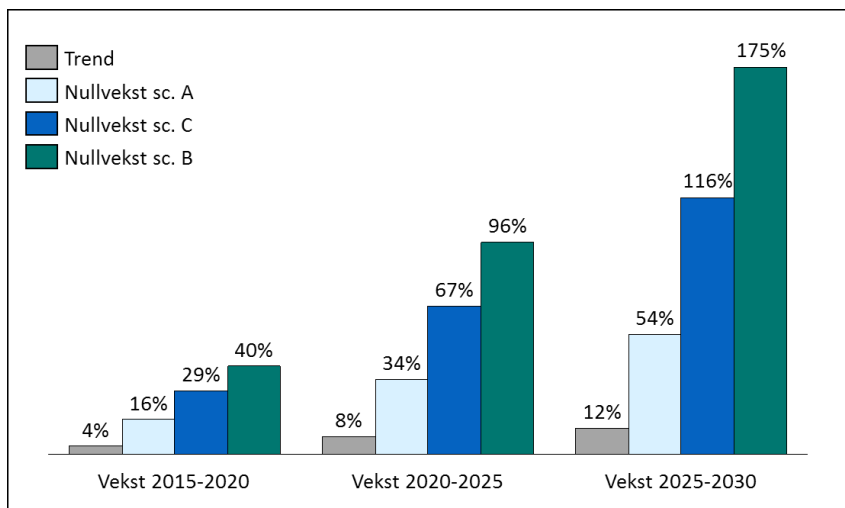
Nullvekstmålet tilsier derimot at antall kollektivreiser må vokse langt mer enn befolkningen. Analysene viser at en samlet sett må ha 54 prosent flere kollektivreiser i 2030 enn i dag i de ni største byområdene. Dette tilsvarer en gjennomsnittlig årlig vekst på 2,9 prosent (UA-rapport 50/2014).

Ved å benytte en normert kostnadsmodell har vi estimert nødvendig ruteproduksjon for å absorbere veksten i kollektivreiser i de fire ulike scenariene. I beregningene antar vi at belegget holdes konstant, slik at tilbudet utvides i takt med veksten i reiser. Fortsatt trendutvikling gir en gjennomsnittlig årlig vekst på i underkant av 1 prosent, mens nullvekstmålet innebærer en vekstrate på mellom 3 og 7 prosent avhengig av hvilke virkemidler som benyttes.

Tabell 3.3: Gjennomsnittlig årlig vekst i ruteproduksjon for områder som omfattes av nullvekstmålet.

Region	Trend	Nullvekst sc. A (restriktiv bilpolitikk)	Nullvekst sc. B (økt kollektivtilbud)	Nullvekst sc. C (fortetting)
Region Øst	0.8 %	2.8 %	6.2 %	4.4 %
Region Sør	0.8 %	4.2 %	9.3 %	8.3 %
Region Vest	0.7 %	3.5 %	9.2 %	7.6 %
Region Midt	0.6 %	2.6 %	6.5 %	4.7 %
Region Nord	0.1 %	1.4 %	10.5 %	5.5 %
Totalt	0.8 %	2.9 %	7.0 %	5.3 %

Figur 3.5 under viser estimert økning i ruteproduksjon, og dermed også bemanningsbehov, for de tre ulike tidsperiodene for de ni største byområdene samlet. For eksempel vil en i trendscenariet ha behov for 12 prosent flere bussjåførere i 2030 enn i dag. Dersom nullvekstmålet realiseres kan behovet være 54-175 prosent høyere enn i dag, avhengig av hvilke virkemidler som benyttes.

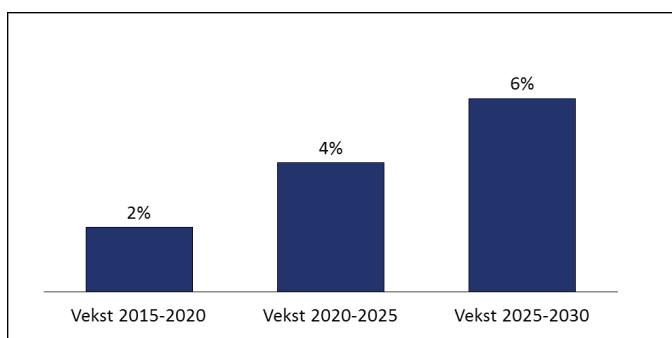


Figur 3.5: Estimert prosentvis økning i bemanningsbehov fra dagens nivå gitt ulike scenarier for vekst i kollektivtransport. Gjennomsnitt, ni største byområder. Scenario A antar at målet nås ved hjelp av restriksjoner på bilbruk, scenario B forutsetter utvidelse av kollektivtilbudet, og scenario C er en kombinasjon av fortetting, bilrestriksjoner og tilbudsutvidelse.

Estimert økning i ruteproduksjon i områder som ikke omfattes av nullvekstmålet

Beregningene over gjelder kun områder som omfattes av nullvekstmålet dvs. de ni største byområdene i Norge (jf. tabell 3.1). I øvrige kommuner vil veksten være betydelig lavere. Dette skyldes først og fremst at nullvekstmålet ikke gjelder, men også at befolkningsveksten er lavere i disse områdene enn i byene. I kommuner som ikke omfattes av nullvekstmålet er det forventet en gjennomsnittlig befolkningsvekst på omtrent 3 prosent frem til 2020, 7 prosent frem til 2025 og 10 prosent frem til 2030 (SSB befolkningsframskrivninger).

Resultatene fra UA-rapport 50/2014 viser imidlertid at antall kollektivreiser ikke nødvendigvis vokser like mye som befolkningen. Beregningene fra de ni største byområdene viste en befolkningsvekst på 20 prosent sammenlignet med en vekst i kollektivreiser på 13 prosent. Dersom vi benytter det samme forholdet til å justere vekstratene i områder som ikke omfattes av nullvekstmålet, får vi en estimert vekst i kollektivreiser på henholdsvis 2 prosent i 2020, 4 prosent i 2025 og 6 prosent i 2030. Dette innebærer en årlig vekst på 0,4 prosent, altså halvparten av den årlige veksten som vi fant for trendscenariet i områder som omfattes av nullvekstmålet (tabell 3.6).



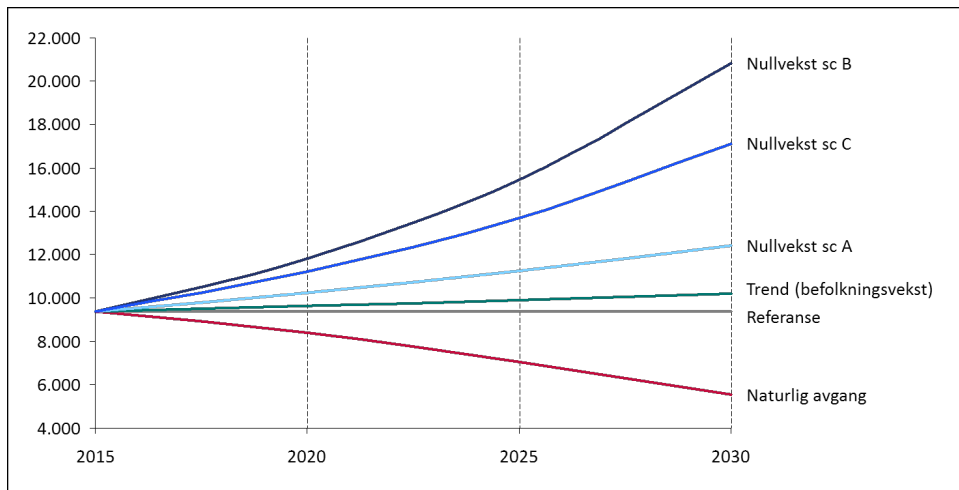
Figur 3.6: Estimert prosentvis økning i bemanningsbehov fra dagens nivå gitt befolkningsvekst med tilhørende vekst i kollektivtransport. Gjennomsnitt, områder som ikke omfattes av nullvekstmålet.

Behov for økt bemanning på nasjonalt nivå

Ved hjelp av vekstprognosene gjennomgått over, og dagens nivå av antall årsverk fordelt på byområde/øvrig, har vi estimert bemanningsbehov i de fire ulike scenariene. Som Figur 3.7 viser, er det stor variasjon i forventet behov for bussjåfører i årene fremover.

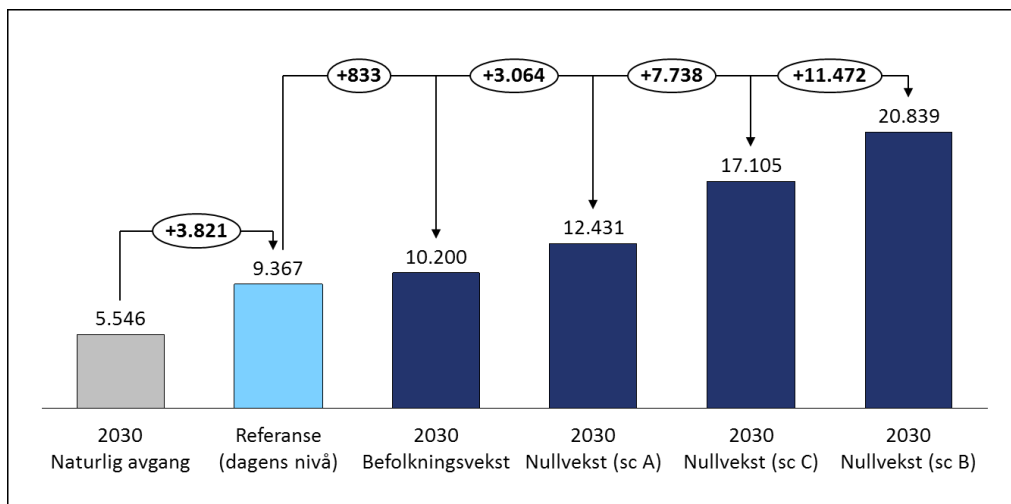
Dersom en «kun» har vekst i kollektivreiser som følge av generell befolkningsvekst, kan det være behov for 10 200 utførte årsverk i 2030, sammenlignet med dagens nivå på 9 367. Dette tilsvarer en vekst på 833 årsverk.

Dersom byområdene når nullvekstmålet i 2030 kan behovet bli langt høyere. Avhengig av hvilke virkemidler som benyttes kan det være behov for mellom 12 431 og 20 839 årsverk totalt sett. Sammenlignet med dagens nivå tilsvarer dette en vekst på mellom 3 064 og 11 472 utførte årsverk.



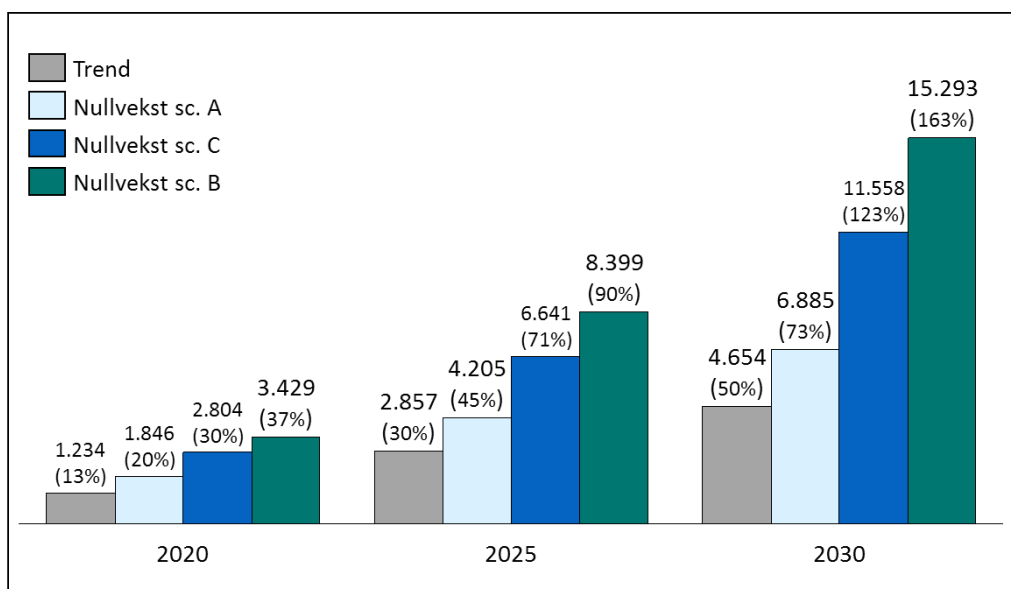
Figur 3.7: Illustrasjon av estimert sjåførbehov i 2020, 2025 og 2030 gitt ulike vekstscenarier. Det er estimert behov gitt tre ulike scenarier for nullvekstmålet: scenario A antar at målet nås ved hjelp av restriksjoner på bilbruk, scenario B forutsetter utvidelse av kollektivtilbudet, og scenario C er en kombinasjon av fortetting, bilrestriksjoner og tilbudsutvidelse.

Tidligere har vi imidlertid sett at det på grunn av naturlig avgang må ansettes 3 821 flere årsverk i 2030, kun for å være på dagens produksjonsnivå. Denne økningen må dermed legges til de ulike vekstscenariene for å representere det reelle bemanningsbehovet.



Figur 3.8: Behov for antall utførte årsverk i 2030 gitt ulike vekstscenarier. Scenario A antar at målet nås ved hjelp av restriksjoner på bilbruk, scenario B forutsetter utvidelse av kollektivtilbudet, og scenario C er en kombinasjon av fortetting, bilrestriksjoner og tilbudsutvidelse.

Figur 3.9 under oppsummerer den nødvendige økningen i antall utførte årsverk fra «naturlig avgang»-nivået til befolknings- og nullvekstscenariene. I 2030 må det for eksempel være 4 654 flere årsverk enn i dag dersom en følger en trendutvikling med den generelle befolkningsveksten. Dette tilsvarer 50 prosent flere utførte årsverk enn i dag. Dersom en når nullvekstmålet i 2030, kan behovet være mellom 6 885 og 15 293 flere årsverk enn i dag. Dette tilsvarer en vekst på mellom 73 og 163 prosent sammenlignet med dagens nivå (9 367 årsverk).



Figur 3.9: Samlet vekst i utførte årsverk gitt ulike scenarier for vekst i kollektivreiser, inklusive naturlig avgang. Økning i bemanningsbehov (antall utførte årsverk) og prosentvis økning fra dagens nivå på 9.367 årsverk. Scenario A antar at målet nås ved hjelp av restriksjoner på bilbruk, scenario B forutsetter utvidelse av kollektivtilbudet, og scenario C er en kombinasjon av fortetting, bilrestriksjoner og tilbudsutvidelse.

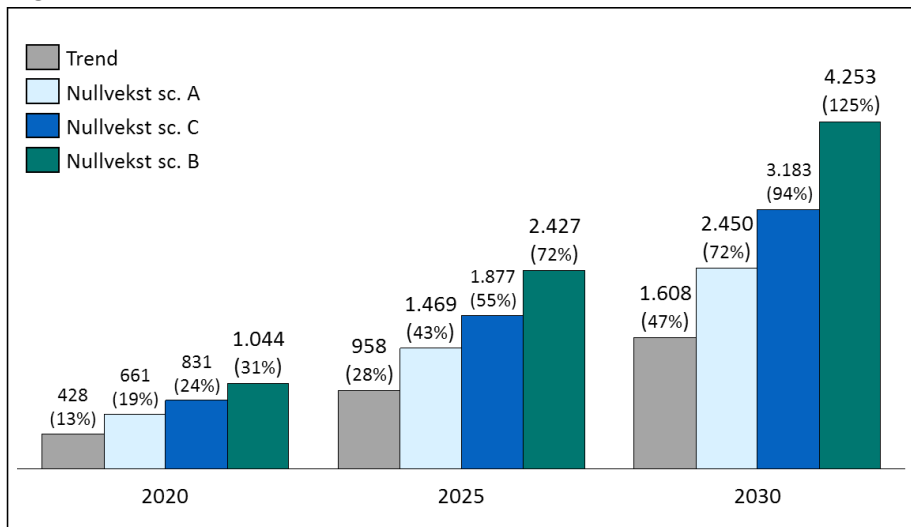
Bemanningsbehovet varierer på tvers av regionene

Over har vi vist det samlede bemanningsbehovet på nasjonalt nivå gitt ulike vekstscenarier. Som vi så i kapittel 3.1 er det imidlertid store variasjoner i det naturlige avgangsnivået på tvers av regionene. I tillegg har vi sett at nullvekstmålet innebærer ulike vekstrater på tvers av regionene på grunn av lokale forhold og forskjellige utgangspunkt. Dette fører til at ansettelsesbehovet vil variere. I avsnittene under oppsummerer vi bemanningsbehovet i region øst, vest, sør, midt og nord. Analysens fremgangsmåte følger metodikken som gjennomgått over.

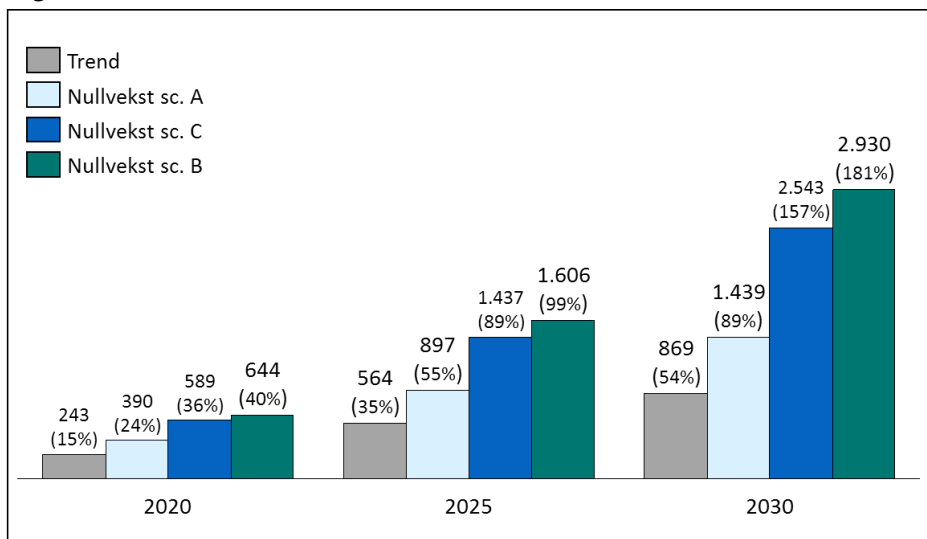
Som det framgår av figurene, er det et vesentlig større behov for sjåførere i region vest og øst enn i de øvrige regionene. Forskjellene mellom regionene skyldes i all hovedsak at omfanget av busstransport i disse områdene er høyere i utgangspunktet.

- For eksempel vil en trendutvikling, inkludert naturlig avgang, kreve en vekst på 1 608 utførte årsverk i 2030 sammenlignet med i dag i region øst, 1 123 flere utførte årsverk i region vest, og 430 flere utførte årsverk i region nord.
- Å nå nullvekstmålet med en samlet virkemiddelpakke (scenario C) vil kreve en vekst på 3 183 utførte årsverk i region øst, 3 828 utførte årsverk i region vest, og 908 utførte årsverk i region nord.

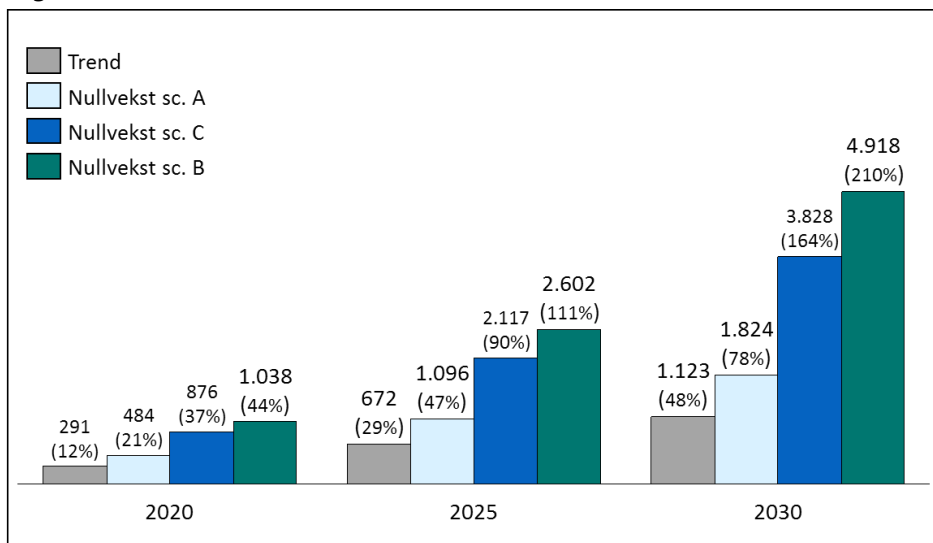
Region øst



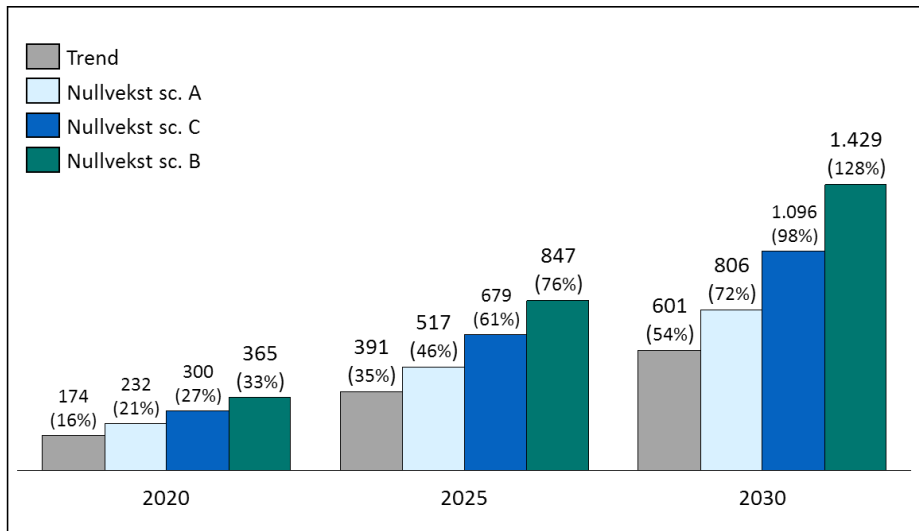
Figur 3.10: Samlet vekst i utførte årsverk gitt ulike scenarier for vekst i kollektivreiser, inklusive naturlig avgang. Økning i bemanningsbehov (antall utførte årsverk) og prosentvis økning fra dagens nivå på 3.394 årsverk.

Region sør


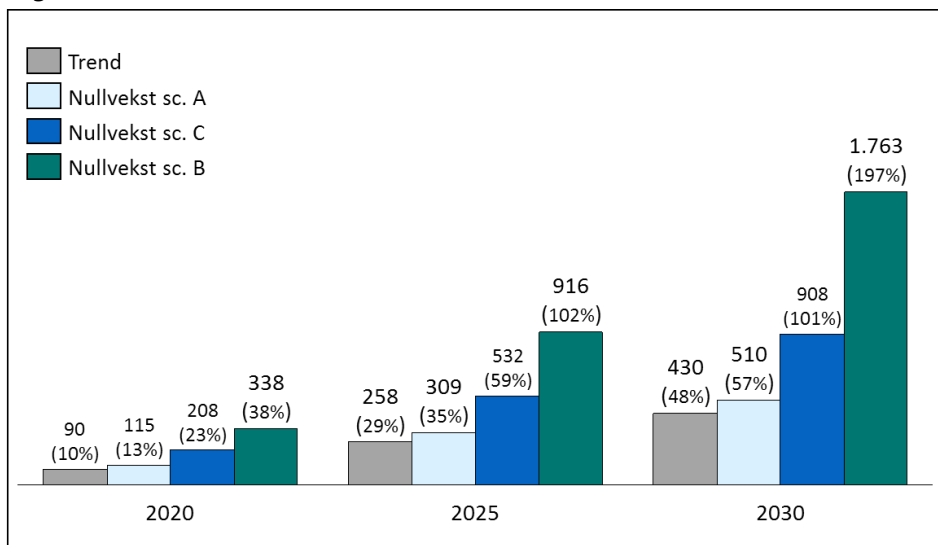
Figur 3.11: Samlet vekst i utførte årsverk gitt ulike scenarier for vekst i kollektivreiser, inklusive naturlig avgang. Økning i bemanningsbehov (antall utførte årsverk) og prosentvis økning fra dagens nivå på 1.617 årsverk.

Region vest


Figur 3.12: Samlet vekst i utførte årsverk gitt ulike scenarier for vekst i kollektivreiser, inklusive naturlig avgang. Økning i bemanningsbehov (antall utførte årsverk) og prosentvis økning fra dagens nivå på 2.341 årsverk.

Region midt

Figur 3.13: Samlet vekst i utførte årsverk gitt ulike scenarier for vekst i kollektivreiser, inklusive naturlig avgang. Økning i bemanningsbehov (antall utførte årsverk) og prosentvis økning fra dagens nivå på 1.119 årsverk.

Region nord

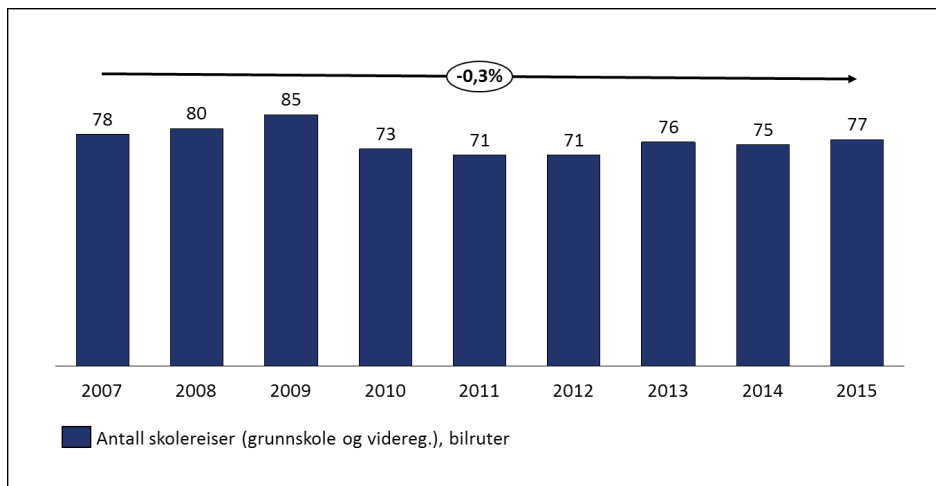
Figur 3.14: Samlet vekst i utførte årsverk gitt ulike scenarier for vekst i kollektivreiser, inklusive naturlig avgang. Økning i bemanningsbehov (antall utførte årsverk) og prosentvis økning fra dagens nivå på 896 årsverk.

3.3 Andre utviklingstrekk kan påvirke sjåførbehovet

I tillegg til hovedscenariene som nå er presentert, er det også andre utviklingstrekk som kan påvirke sjåførbehovet, slik som for eksempel endring i behovet for skoleskysstransport og ulike grader av teknologisk utvikling.

Utvikling skoleskyss

I områder med dominerende andel skoletransport vil utviklingstrekk i skoleskyssen påvirke bemanningsbehovet. Det er generelt vanskelig å anslå endringer i skoleskyssberettigede elever da det varierer fra år til år basert på elevsammensetning og kjøreavstander. Figur 3.15 viser utviklingen i antall skolereiser fra 2007 til 2015 hvor vi ser at det er relativt store variasjoner fra år til år uten at det dannes et generelt trendbilde.

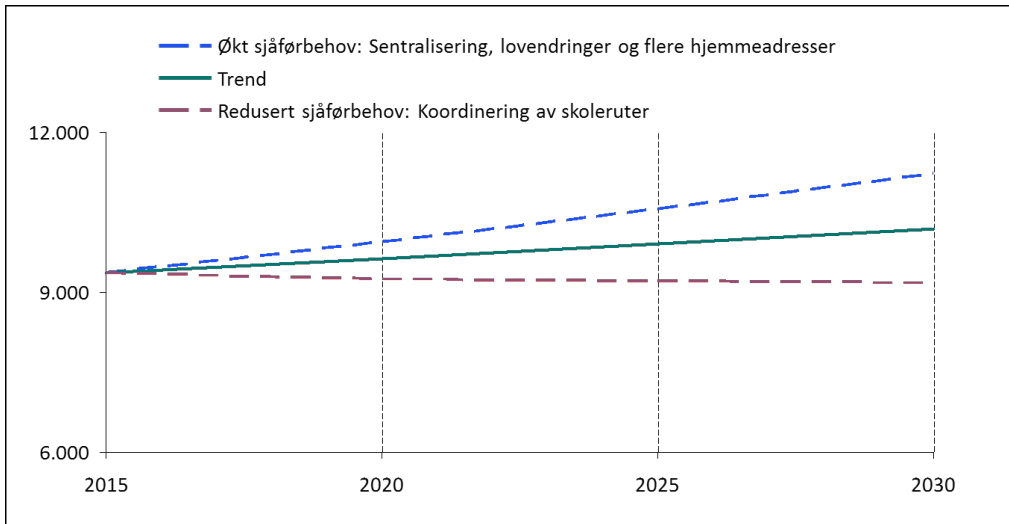


Figur 3.15: Antall skolereiser (millioner). Tabell: 07797: L1. Konsern - Samferdsel - grunnlagsdata (F)

Det er likevel mulig å peke på sannsynlige utviklingstrekk i omfanget av skoletransport. For eksempel ser vi en trend mot større grad av nedlegging og sammenslåing av skoler, som fører til lengre reiseavstander og flere skyssberettigede elever. Lengre reiseavstander gir behov for flere busser og bussjåførere. Konkrete konsekvenser for bemanningsbehovet som følge av nedleggelse av skoler er vanskelig å anslå, men dersom utviklingen fortsetter mot et fåtall store skoler vil dette representere et økt sjåførbehov.

Videre kan lovendringer påvirke sjåførbehovet. Et eksempel på dette er dimensjoneringsplikten, innført i 2013, som pålegger fylkeskommunene å sikre skoleelever sitteplass med setebelter i buss (med unntak av bybusser). Dette tiltaket førte til at en måtte sette inn flere busser for å sikre tilstrekkelig antall sitteplasser, og vil dermed også ha ført til økt sjåførbehov.

I et tidligere prosjekt Urbanet Analyse gjennomførte på oppdrag fra Skyss ble det også trukket frem at økning i antallet elever som har to hjemmeadresser (delt forsørgeransvar) gir behov for flere busser, og dermed også et økt bemanningsbehov (UA-notat 81/2015). I det samme prosjektet ble også liten grad av koordinering av skolerutene trukket frem som en kostnadsdriver. Elevene har rett på 190 dager skyss i året, og når skolene legger planleggingsdager på ulike tidspunkt blir ofte totalt antall dager med skyss høyere. I tillegg har start- og sluttider på skolene innvirkning på kostnadene. Vognparken dimensjoneres i distriktene i stor grad etter kapasitetsbehov for å frakte elevene til skolen. Start- og sluttider som ikke hensyntar samordning av busstransport kan være kostnadsdrivende ved at man får et unødvendig høyt vognbehov i maksuttaket. Dersom en får på plass en felles skolerute for hele fylket kan dermed sjåførbehovet trolig reduseres noe.



Figur 3.16: Illustrasjon av endring i sjåførbehov som følge av utviklingstrekk innenfor skoletransport (utførte årsverk).

Tall fra SSB viser at skolereiser utgjør omtrent 22 prosent av alle bussreiser i løpet av et år. Dersom vi antar proporsjonal andel av bussjåførene til dette segmentet er det omtrent 2 052 årsverk som påvirkes av disse endringene. Som en illustrasjon legger vi inn 10 prosent økning i sjåførbehovet for skolereiser i 2030, eksempelvis som følge av sentralisering. Dette gjør at bemanningsbehovet i en trendutvikling øker fra 10 200 årsverk til 10 405 årsverk i 2030.

Teknologisk utvikling

Teknologisk utvikling kan også påvirke behovet for bussjåfører i fremtiden. Det mest nærliggende å trekke frem er selvkjørende busser, som for tiden testes ut i en rekke norske byer. I Stavanger er de første minibussene allerede kjøpt inn og det er et ønske om drift i løpet av 2017. Det arbeides med å ha klart et lovforslag for bruk av selvkjørende kjøretøy innen våren 2017 som skal gjøre dette mulig.

Også en rekke andre kilder peker mot økt bruk av selvkjørende kjøretøy fremover. Analyse-selskapet IHS anslår en årlig gjennomsnittlig vekstrate på 43 prosent mellom 2025 og 2035 i det globale markedet⁷. Stadig flere internasjonale byer har startet prøveprosjekter for selvkjørende busser. I Lyon har de allerede startet en kort byrute med to selvkjørende busser⁸, og det er også satt i gang lignende prøveprosjekter i Helsinki og Singapore.

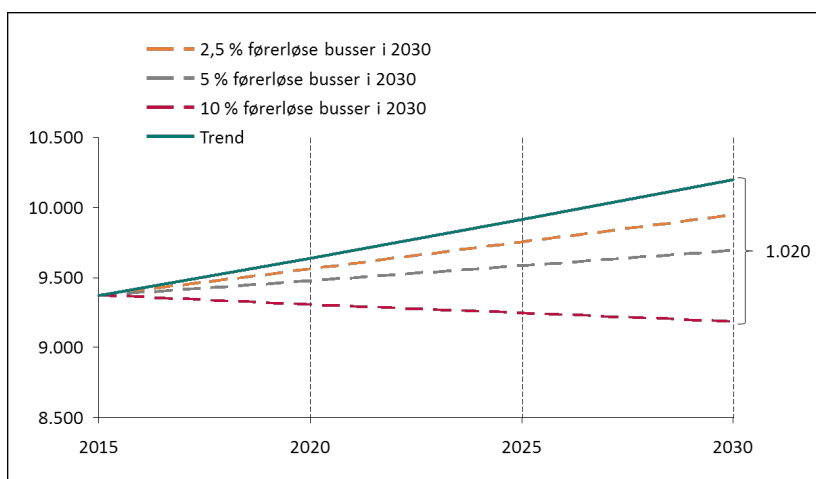
Ruter forventer at selvkjørende busser vil bli en realitet også i Norge, og at det vil tas i bruk «lenge før 2037» (Aftenposten 31.mars 2016⁹). Foreløpig er selvkjørende busser imidlertid først og fremst aktuelt for små matebusser adskilt fra den normale trafikken. Det er en rekke faktorer som må på plass før selvkjørende busser kan frakte store passasjermengder, med rask hastighet, i det normale trafikkbildet. På kort sikt vil teknologien sannsynligvis få marginale konsekvenser for bemanningsbehovet.

⁷ <http://news.ihsmarket.com/press-release/automotive/autonomous-vehicle-sales-set-reach-21-million-globally-2035-ihs-says>

⁸ <http://www.telegraph.co.uk/news/2016/09/03/worlds-first-driverless-bus-service-begins-carrying-passengers-i/>

⁹ <http://www.aftenposten.no/osloby/Slik-ser-Ruter-sjefen-for-seg-at-det-blir-i-fremtiden-55104b.html>

I dette prosjektet ser vi på en relativt kort tidsperiode, frem til 2030. Selvkjørende busser vil trolig ha en relevant plass i markedet i 2030, men det er vanskelig å anslå hvor raskt trenden vil utvikle seg og hvilke transportstrømmer som vil erstattes med selvkjørende kjøretøy. Som en illustrasjon ser vi på konsekvensene for bemanningsbehovet dersom en i 2030 har en situasjon hvor hhv. 2,5 prosent, 5 prosent og 10 prosent av produksjonen er førerløs. Da er det antatt en tilsvarende nedgang i sjåførbehovet, noe som fører til en reduksjon i antall årsverk i 2030 på henholdsvis 255, 510 og 1 020 årsverk sammenlignet med trend.



Figur 3.17: Illustrasjon av endring i sjåførbehov som følge av teknologisk utvikling (utførte årsverk).

4 Bransjens egen erfaring med rekruttering

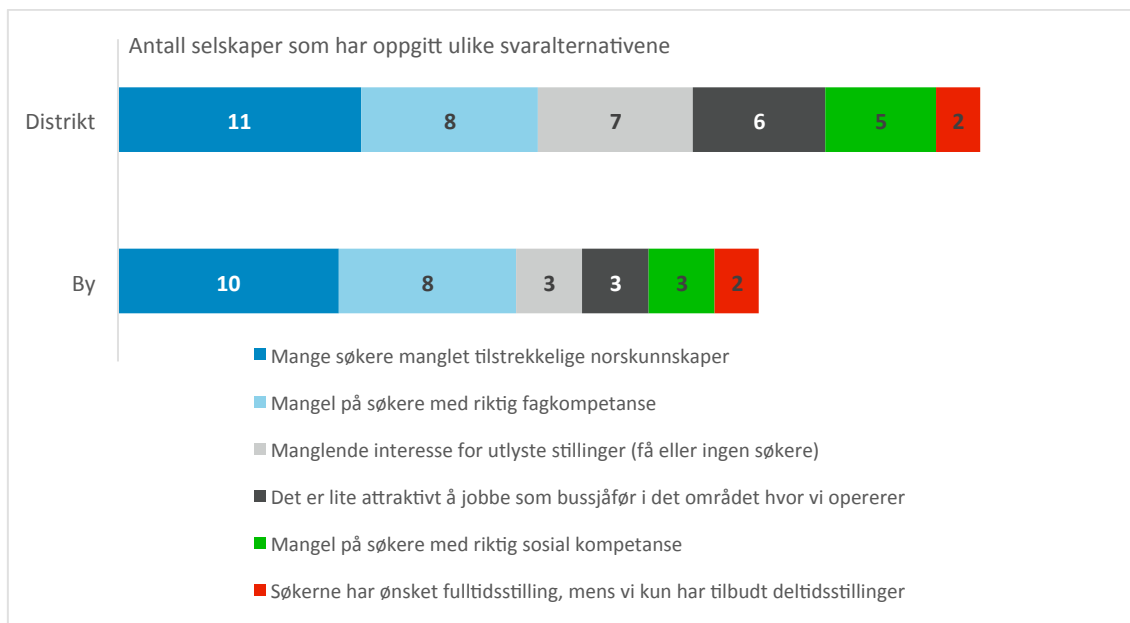
I dette kapitlet presenteres funn fra undersøkelse nr.2 som ble gjennomført for å kartlegge bransjens erfaringer med sjåførrekruttering, samt å avdekke selskapenes planer i forhold til rekruttering i framtiden og prognoser for utviklingen i arbeidsmarkedet. Undersøkelsen ble sendt ut til selskapene som besvarte undersøkelse nr.1 og leverte et tilstrekkelig utfylt spørreskjema, jf. avsnitt 1.4.

4.1 Bransjen mangler søkere med riktig faglig og språklig kompetanse

Alle selskapene som deltok i undersøkelsen har, med ett unntak, ansatt nye bussjåførere i løpet av de siste fem årene. Litt over halvparten (57 prosent) av de som har ansatt nye bussjåførere har opplevd vanskeligheter med rekruttering. Selskapene som kjører i både byområder og distrikter ble bedt om å oppgi hvilke utfordringer de opplever i hhv. by og i distrikt. Undersøkelsen viser at utfordringene i stor grad er de samme uavhengig av region og selskapsstørrelse. Men det er flere som har hatt problemer med rekruttering til distriktsområder enn til byområder.

Figur 4.1 viser oversikt over de viktigste utfordringene med rekruttering av bussjåførere, og viser antall selskaper som har krysset av for de ulike utfordringene. Blant de viktigste utfordringene som ble nevnt er mangel på søkere med riktig faglig og sosial kompetanse og i tillegg har nesten alle nevnt dårlige norskkunnskaper blant søkerne. 11 av 13 selskaper som kjører i distrikt og 10 av 12 selskaper som kjører i by har svart at utilstrekkelig språkkompetanse var et problem. Dette er en utfordring som var nevnt flere steder i undersøkelsen, både i forhold til utfordringene man har opplevd tidligere, og som trolig vil oppstå i framtiden.

Mangel på søkere med riktig fagkompetanse ble nevnt av 8 selskaper som kjører i distrikt og 8 selskaper som kjører i by. Øvrige utfordringer som ble nevnt virker å forekomme litt sjeldnere i byområder enn i distriktsområder.



Figur 4.1: De viktigste utfordringene med rekruttering av bussjåfører de siste fem årene. Antall selskaper som har oppgitt ulike svaralternativer. N=13 selskaper

I tillegg til en liste med mulige svaralternativer fikk selskapene også mulighet til å skrive egen kommentar om de utfordringene de har erfart. I følge kommentarene vi fikk er det en utfordring med få kandidater som har førerkort klasse D. I tillegg er det ofte mangelfull kunnskap og erfaring også blant de få med sertifikat klasse D: «en betydelig andel som ikke består testkjøringen vår», «manglende [...] og kjøreefaring – krever mye opplæring».

Andre kommentarer gikk ut på at mange kandidater ikke tilfredsstiller selskapenes krav i forhold til holdninger, verdier og ansvar (f.eks. det å komme tidsnok på jobb). Manglende lønnsmessig konkurransefortrinn i forhold til andre yrker har vært nevnt også i kommentarer til andre spørsmål i undersøkelsen, og det er spesielt utfordrende å rekruttere bussjåfører i områder hvor andre yrker som krever liknende kompetanse er bedre betalt. Det kom også frem at unge som utdanner seg til å kjøre store kjøretøy ofte foretrekker å kjøre lastebil framfor buss.

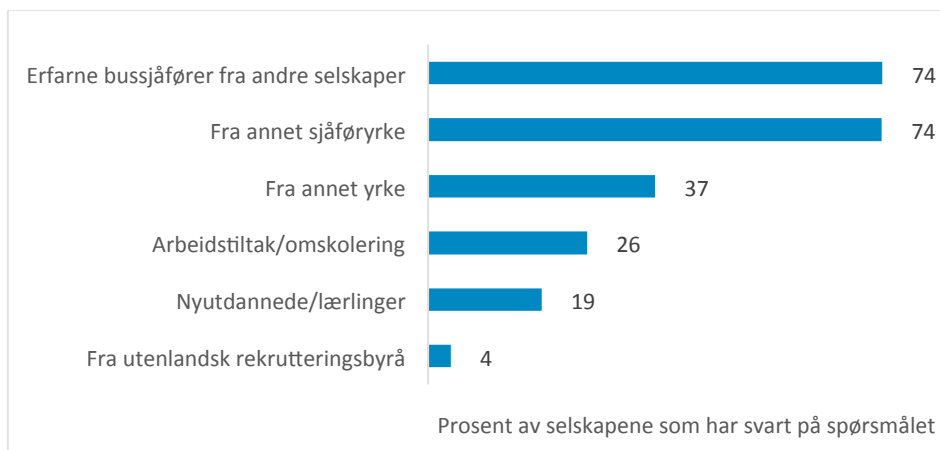
4.2 Erfarne bussjåfører er den mest vanlige rekrutteringskilden

Busselskapene ble bedt om å oppgi hvilke rekrutteringskilder som er vanligst ved ansettelse av nye sjåfører.¹⁰ Svarene viser at selskapene først og fremst rekrutterer erfarne bussjåfører fra andre selskaper eller sjåfører fra andre sjåføryrker. Hver av disse alternativene ble valgt av nesten tre fjerdedeler av de som svarte på spørsmålet (det var mulig å oppgi flere svaralternativer). De andre alternativene som ble valgt av mange inkluderer rekruttering fra

¹⁰ Spørsmålene om dagens rekruttering ble stilt i undersøkelse 1. Antall selskaper som har svart på disse spørsmålene er derfor høyere enn antall selskaper som har svart på de øvrige spørsmålene som rapporteres i kapittel 4.

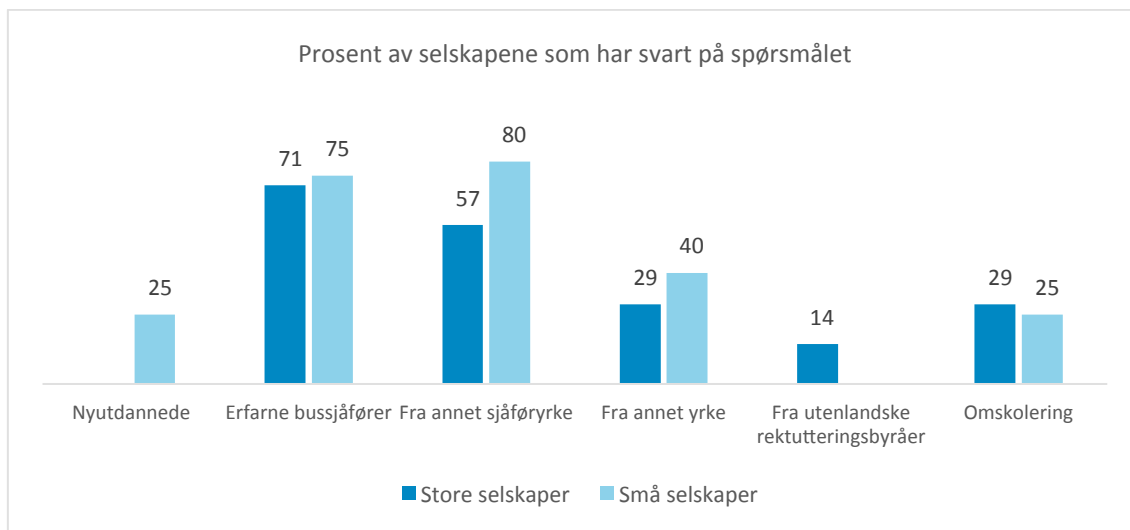
annet yrke (37 prosent av de som svarte), arbeidstiltak/omskolering (ca. én fjerdedel av de som svarte) og ansettelse av nyutdannede/lærlinger (nesten hver femte av de som svarte på spørsmålet). Rekruttering fra utenlandske rekrutteringsbyråer ble nevnt som typisk rekrutteringskilde av kun ett av selskapene.

De absolutt fleste selskapene rekrutterer kun i Norge. De få som rekrutterer direkte fra utlandet rekrutterer fra andre skandinaviske land (Island og Sverige var nevnt), Baltikum (Latvia, Litauen) og østeuropeiske land (Polen og Ungarn har blitt nevnt). Representanten for et av selskapene svarte at de rekrutterte direkte fra utlandet tidligere, men gjør ikke det lenger.



Figur 4.2: Typiske rekrutteringskilder, flere svar mulig. Prosent av selskapene som har svart på spørsmålet. N=27 selskaper.

Svarene tyder på at det er noen forskjeller i typiske rekrutteringskilder for små regionale og store busselskaper. De små selskapene rekrutterer i større grad enn de store selskapene sjåførere fra andre yrker, og benytter ikke utenlandske rekrutteringsbyråer mens ingen av de store selskapene nevnte rekruttering av nyutdannede eller lærlinger som en vanlig rekrutteringskilde (figur 4.3). En mulig forklaring kan være at det har vært utdannet svært få bussjåførere gjennom videregående skoleverk, forsøksordningen for 18-åringer ble startet i 2012.



Figur 4.3: Forskjeller i typiske rekrutteringskilder mellom store og små busselskaper. Prosent av selskapene som har svart på spørsmålet. N=27 selskaper.

4.3 Planer om rekruttering fremover

Selskapene ble spurt om de har måttet nedbemanne i løpet av de siste fem årene. Kun fire av de 24 selskapene som deltok i undersøkelsen svarte at de hadde behov for å nedbemanne, dette i forbindelse med tapt anbud eller kutt i rutetransporten. Selskapene ble også spurt om de trodde det ville oppstå behov for å nedbemanne i løpet av de neste fem årene. Ingen av de som deltok i undersøkelsen trodde at det ville være tilfelle.

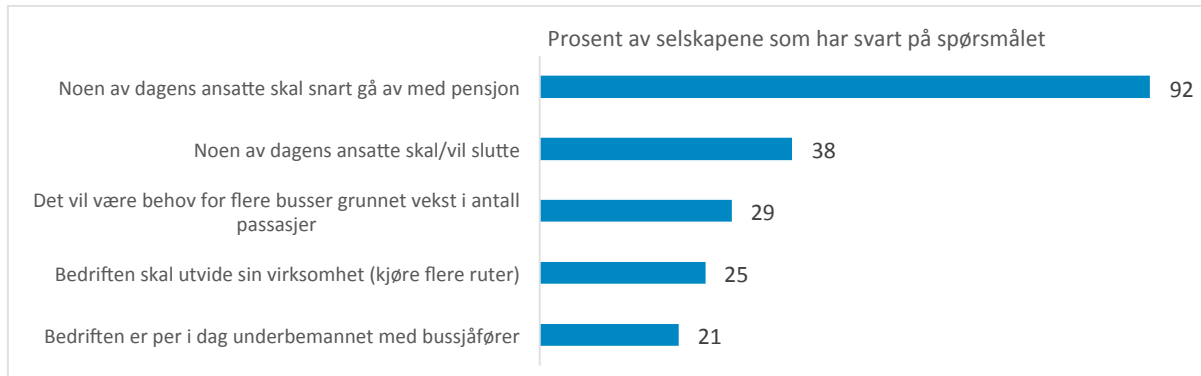
Alle selskapene har planer om å rekruttere nye bussjåførere

Alle selskapene har planer om å rekruttere nye bussjåførere de nærmeste fem årene. De ble bedt om å oppgi årsaker til dette, og det var mulig å oppgi flere svar. Pensjonsavgang nevnes som årsak til å rekruttere av nesten alle selskapene. Som nevnt tidligere i rapporten (avsnitt 2.1) er en stor andel av dagens bussjåførere over seksti år og behovet for å erstatte de som snart skal gå av med pensjon vil være en av de mest aktuelle problemstillingene for bransjen.

Videre nevner 38 prosent av selskapene at de må rekruttere fordi noen av dagens ansatte vil slutte, 29 prosent nevner vekst i antall passasjerer som årsak og 25 prosent nevner at selskapet planlegger å utvide virksomheten, dvs. kjøre flere ruter.

En del av de som i dag jobber som bussjåførere i Norge kommer fra andre land, jf. avsnitt 2.6. I kommentarene til spørsmålet om årsaker til planer om rekruttering ble det blant annet nevnt at bussjåførene som kommer fra andre land, for eksempel fra Polen, har en tendens til å reise hjem så snart arbeidsmarkedet i deres hjemland blir bedre – noe som skjer allerede i dag.

En annen problemstilling er konkurranse med andre bransjer. Eksempelvis ble det nevnt at en del av dagens bussjåførere kom fra oljebransjen da oljekrisen startet. Dersom oljemarkedet går opp igjen vil dette trolig forårsake at mange vil gå tilbake til offshore, siden lønnsvilkårene er bedre i oljebransjen enn i bussbransjen.



Figur 4.4: Årsaker til at selskapene planlegger å rekruttere nye bussjåfører. Flere svar mulig. Prosent av selskapene som har svart på spørsmålet. N=24 selskaper

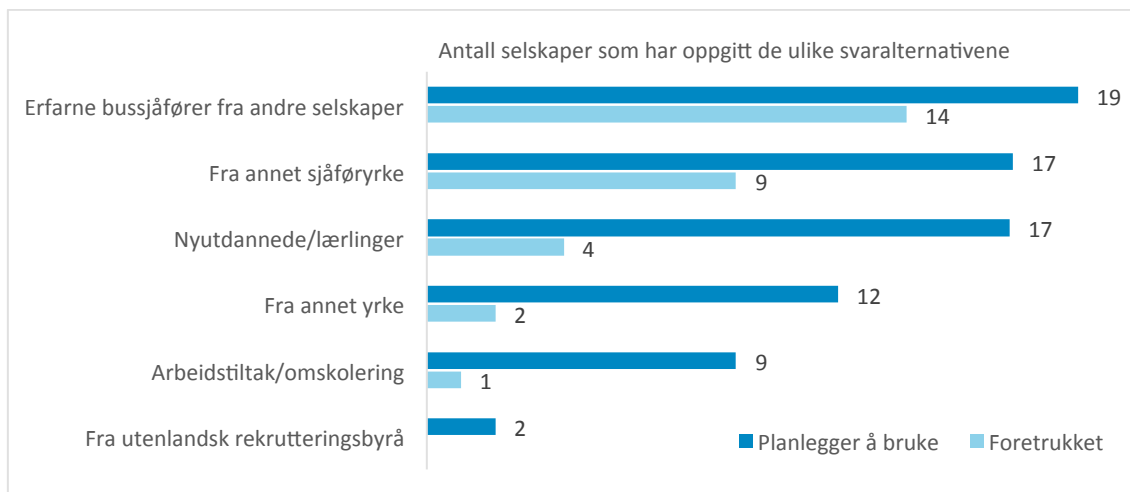
Erfarne yrkessjåfører er den mest foretrukne rekrutteringskilden

Vi spurte også om bedriftenes planer i forhold til bruk av ulike rekrutteringskilder, hvor man kunne oppgi flere svar, samt hvilke rekrutteringskilde man foretrekker å bruke.

Rekrutteringskildene som ble nevnt oftest er erfarne bussjåfører fra andre selskaper, fra annet sjåføryrke og nyutdannede/lærlinger. Erfarne bussjåfører og erfarne yrkessjåfører fra andre bransjer nevnes også som foretrukne rekrutteringskilder, og er også de rekrutteringskildene bransjen i stor grad bruker i dag (jf. avsnitt 4.2). Det er også verdt å merke seg at selv om få av selskapene oppgir at de rekrutterer blant nyutdannede/lærlinger i dag, og heller ikke foretrekker dette som rekrutteringskilde, likevel ser behovet for å rekruttere flere unge bussjåfører.

Blant andre rekrutteringskilder som selskapene vil bruke i framtiden er rekruttering fra andre yrker og arbeidstiltak/omskolering. Kun to av selskapene svarte at de vil bruke utenlandske rekrutteringsbyråer som rekrutteringskilde, og ingen nevnte dette alternativer som foretrukket kilde.

En representant for et stort busselskap påpekte i sine kommentarer til undersøkelsen at det ikke er målsetting i seg selv for bedriften å rekruttere erfarne sjåfører fra andre selskaper, da dette «løser ikke utfordringen» dersom man ser på bussbransjen som helhet. Selskapet vil gjerne satse på lærlinger dersom det utdannes nok lærlinger, samt på «motiverte kandidater med riktig sosial kompetanse» dersom disse vil ta sertifikat for buss. Viktigheten av at søkeren skal være motivert til å være bussjåfør nevnes av flere av selskapene.



Figur 4.5: Rekrutteringskilder bedriftene planlegger å bruke. Antall selskaper som har oppgitt ulike svaralternativer. N=24 selskaper.

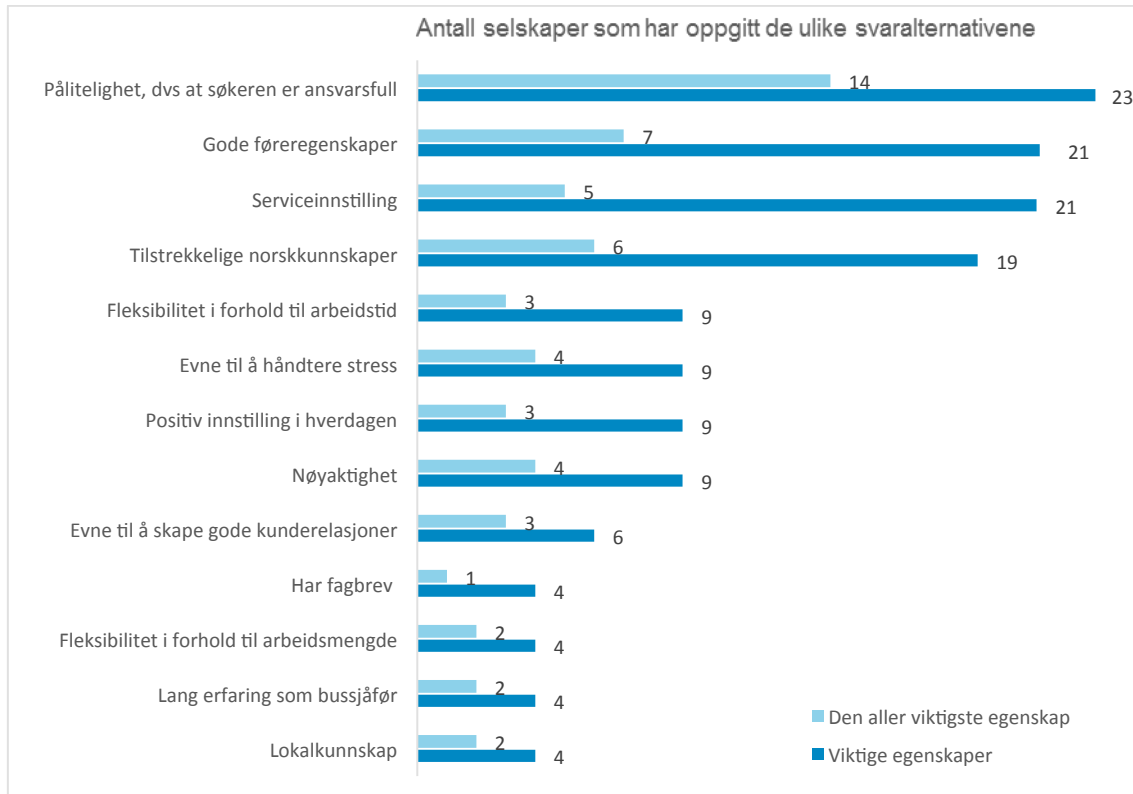
4.4 Pålitelighet er den viktigste egenskapen for en bussjåfør

Selskapene ble også spurt om hvilke egenskaper hos søkere de la mest vekt på når nye bussjåførere skulle rekrutteres. Man kunne oppgi flere svar, samt velge en egenskap som er av størst betydning.

Pålitelighet, det vil si at vedkommende er ansvarsfull, er den egenskapen som arbeidsgiverne setter mest pris på hos sine ansatte bussjåførere. Dette nevnes av 23 av 24 selskaper, samt som viktigste årsak av 14 av 24 selskaper. En av deltakerne i undersøkelsen kommenterte dette slik: «Våre sjåførere sitter alene i bussen store deler av arbeidsdagen. Da er vi helt avhengige av at de er ansvarsfulle og er til å stole på. De har et ansvarsfullt yrke ved å frakte små og store trygt og komfortabelt fra A til B. Som selskap får vi også store bøter dersom de ikke gjør det vi har planlagt de skal gjøre (møter opp og starter ruten til rett tid osv.)».

Gode føreregenskaper, serviceinnstilling og tilstrekkelige norskkunnskaper nevnes av mange. De to sistnevnte egenskapene bør i noen tilfeller trolig forstås i sammenheng med hverandre da en bussjåfør som ikke snakker norsk godt nok til å kommunisere med kolleger og passasjerer også blir forhindret fra å kunne levere gode nok tjenester.

En av egenskapene som ikke kom eksplisitt frem i svaralternativene, men ble nevnt i kommentarene som ganske viktig er førernes fokus på sikkerhet.



Figur 4.6: De viktigste egenskapene ved søkere på stilling som bussjåfør. Antall selskaper som har oppgitt de ulike svaralternativene. N=24 selskaper

Respondentene ble også stilt spørsmål om bedriftenes syn på utvikling i kompetansekrav for bussjåførere. Halvparten av deltakerne svarte at kompetansekrav kommer til å forbli som i dag, mens den andre halvparten mente at kravene ville endre seg. Blant de viktigste endringene som vil komme ble det nevnt krav til teknologisk og digital kompetanse, samt mer fokus på kundeorientering og språkferdigheter.

Helsekrav ble også nevnt, som konsekvens av både økt fokus på sykefravær blant bussjåførene og at trafikkbildet blir stadig mer komplisert og stressende.

Respondentene mener at kunnskap om det tekniske ved kjøretøyet, lokalkunnskap og håndtering av penger vil være av mindre betydning i fremtiden.

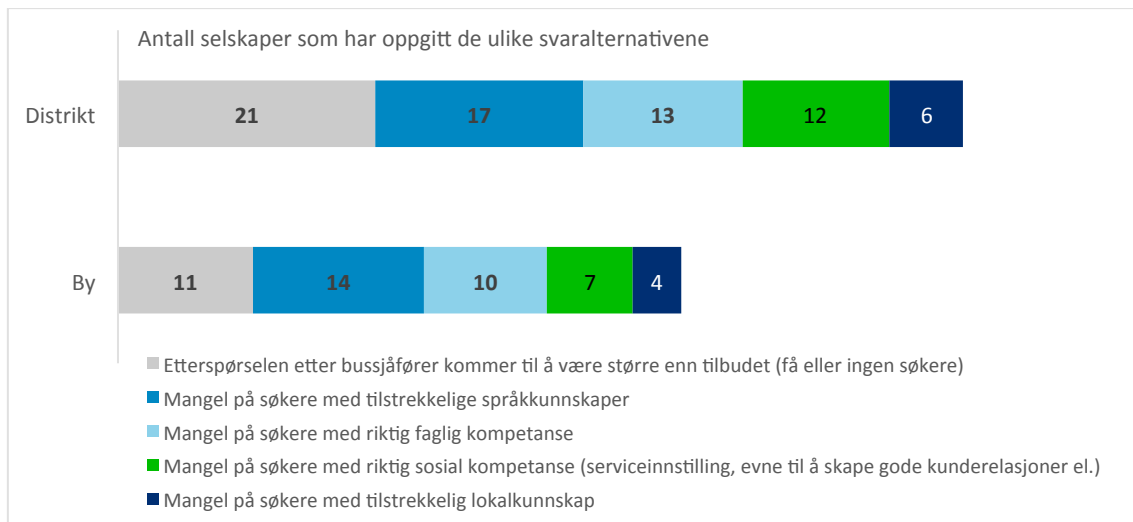
4.5 Bransjen forventer mangel på sjåførere

Vi spurte våre respondenter om utfordringer de trolig vil treffe på i forbindelse med rekruttering av nye bussjåførere de nærmeste fem årene. Vi ba dem samtidig om å presisere om utfordringene de nevner gjaldt for rekruttering til byområder eller til distriktsområder. Spørsmålet ble stilt til alle undersøkelsens deltakere.

På samme måte som da vi spurte om utfordringene selskapene hadde opplevd tidligere, ser vi at utfordringer med rekruttering som selskapene tror de skal få i fremtiden i større grad vil gjelde til busskjøring i distriktene enn til byområdene.

Utfordringen knyttet til at etterspørsel etter bussjåfører vil være større enn tilbudet er en viktig utfordring for bransjen framover, og særlig i distriktet. Alle selskapene som kjører i distriktene forventer problemer med at det vil være mangel på søkere. Dette svaralternativet var nevnt sjeldnere som en utfordring selskapene allerede har opplevd (jf. avsnitt 4.1).

Videre spør busselskapene også mangel på søkere med tilstrekkelige kunnskaper i norsk, samt riktig faglig og sosial kompetanse. Også her ser vi at manglende språkkunnskaper skaper bekymring spesielt når man skal rekruttere i byene. I sine kommentarer til undersøkelsen påpeker respondentene at busselskapene ikke har mulighet til å dedikere mye ressurser til kjøre- og språkopplæring, da dette hadde gjort dem mindre konkurransedyktige til å vinne nye anbud.



Figur 4.7: Framtidige utfordringer med rekruttering av bussjåfører de nærmeste fem årene. Antall selskaper som har oppgitt ulike svaralternativer. N=23 selskaper

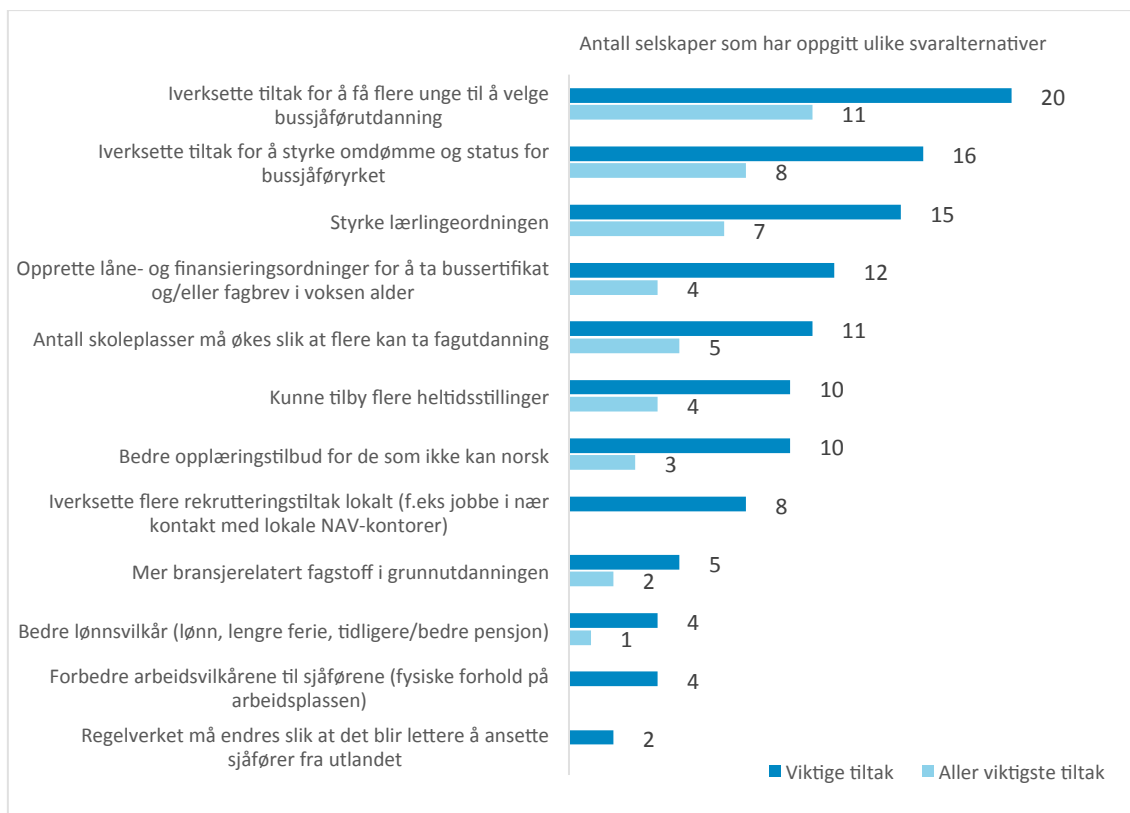
4.6 Forslag til tiltak

Selskapenes ble spurt om hvilke tiltak de mener kan bidra til tilstrekkelig tilgang på bussjåfører de nærmeste årene. Man skulle oppgi inntil fem viktige tiltak, samt det viktigste tiltaket (figur 4.8).

Tiltak som vil få flere unge til å velge bussjåførutdanning er nevnt som det viktigste tiltaket av flest selskaper. 20 av 24 selskaper har valgt dette svaralternativet. Andre tiltak som handlet om å sørge for tilstrømming av ung arbeidskraft, slik som å styrke lærlingeordningen og å øke antall skoleplasser, er også nevnt av mange.

Videre er det å forbedre omdømme og status for bussjåføreryrket nevnt som viktig av 16 av totalt 23 selskaper som svarte på undersøkelsen. Både omdømmebygging og tiltak rettet mot ungdom kan bidra til at det blir nok bussjåfører i et mer langsiktig perspektiv.

Å etablere finansieringsordning for voksne som vil bli bussjåførere, og forsterke språkopplæringen for de som ikke har tilstrekkelige norskkunnskaper, er tiltak som flere mener kan bidra til å styrke rekrutteringen på kort sikt.



Figur 4.8: Viktigste tiltak for å sikre tilgang på bussjåførere de nærmeste fem årene. Antall selskaper som har oppgitt ulike svaralternativer. N=23 selskaper.

Vedlegg

*Vedleggstabell 1. Utfyllingsgrad per spørsmål i undersøkelse nr.1.
(prosentandel som har svart av totalt antall selskaper som deltok)*

Spørsmål	Andel som svarte
Antall ansatte personer	100 %
Antall ansatte årsverk	100 %
Antall utførte årsverk	94 %
Kjønn og aldersfordeling	76 %
Administrative endringer	82 %
Heltid-deltid	74 %
Sykefravær	59 %
Nye ansatte	62 %
Sluttet	62 %
Pensjonsalder	71 %
Andel som jobber etter pensjon	29 %
Rekrutteringskilder	79 %
Antall passasjerer	47 %
Antall elever med skyss	38 %
Antall rutekilometer	62 %
Fylke	76 %

*Vedleggstabell 2. Utfyllingsgrad per spørsmål i undersøkelse nr.2.
(prosentandel som har svart av totalt antall selskaper som deltok)*

Spørsmål	Andel som svarte
Fylke	100 %
Fordeling av produksjonen på by og distrikt	100 %
Nye ansettelse	100 %
Vanskeligheter med rekruttering	96 %
Utfordringer med rekruttering i fortid	54 %
Nedbemanning	100 %
Årsaker til nedbemanning	0 %
Utvikling i bemannings-situasjonen	100 %
Årsaker til behov for rekruttering	100 %
Årsaker til behov for nedbemanning	0 %
Stor turnover	96 %
Egenskaper hos søkere	100 %
Utfordringer med rekruttering i framtid	96 %
Rekrutterings-kilder	96 %
Krav til kompetanse	100 %
Krav til kompetanse som skal endres	42 %
Tiltak	96 %

Referanseliste

UA-rapport 50/2014: *Nullvekstmålet. Hvordan kan den forventede transportveksten fordeles mellom kollektivtransport, sykkel og gange.* Katrine N. Kjørstad med flere.

UA-rapport 74/2016: *Framtidig behov for økt tilskudd til kollektivtransport. Mulighet for mer målrettet statlig finansiering?* Bård Norheim med flere.

UA-notat 81/2015: *Sammenstilling av kostander for kollektivtransport i Hordaland.* Mari Betanzo med flere.

Urbanet Analyse
EIET AV ASPLAN VIAK

Urbanet Analyse AS
Kongens gate 1, 0153 Oslo

Tlf: [+47] 96 200 700
urbanet@urbanet.no

