



Innhold

Sammendrag.....	2
1 Innledning	2
2 Sjåførkorpset, fakta om sjåførkorpset, arbeidsvilkår og selskapenes pågående rekrutteringstiltak.....	3
2.1 Oversikt over sjåførkorpset, per kontrakt, per utgangen av 2024.....	3
2.2 Historikk om heltidsstillinger	3
2.3 Sjåførenes arbeidsvilkår	4
2.4 Ivaretagelse av sjåførenes arbeidsvilkår	4
3 Involvering	4
4 Sjåførers innspill for et attraktivt sjåføryrke	5
4.1 Helse, trygghet og sikkerhet	5
4.2 Sjåførfasiliteter	5
4.3 Tilbudsforbedringer	5
4.4 Samarbeid operatør – oppdragsgiver	5
4.5 Trafiksikkerhet	6
4.6 Bedre opplæring	6
4.7 Materiell.....	6
5 Kollektivtilbudets innretning	6
6 Styrket kollektivtilbud i byvekstområdet fra 2029.....	7
7 Utdanning og opplæring	7
8 Infrastruktur og sjåførfasiliteter	8



Sammendrag

I Trøndelag er det rapportert om 1 682 sjåførere ved utgangen av 2024, 922 sjåførere i Trondheimsområdet og 760 i regionene, av disse har 953 heltidsstilling, 600 sjåførere har heltidsstilling i Trondheimsområdet (65%) og 353 sjåførere har heltidsstilling i regionene (46%).

Tillitsvalgte for sjåførene uttaler i møter med AtB at forholdet til heltid/deltid avhenger av om det er bykjøring eller distrikts kjøring. De er tydelige på at for distriktene gjelder at rutetilbudet må søkes utformes på en slik måte at det kan tilbys heltidsstillinger. For bykjøringen i Trondheim og Trondheimsområdet er det flere sjåførere som ønsker deltid, som åpner for å sette sammen sin egen arbeidsdag. Det er også flere sjåførere som er åpne for delte skift hvor man får noen timer fri midt på dagen. For operatørselskapene er det helt avgjørende å sikre en stabil tilgang på sjåførere for å ivareta hverdag, kveld og helg. Blir det for mange deltidssjåførere blir driftsopplegg mer krevende å få sammen.

Det fremgår av tariffavtalen at «Som hovedprinsipp skal bedriftens personalpolitikk bygge på faste og hele stillinger. Det skal likevel kunne anvendes deltidsansatte dersom praktiske og betydelige økonomiske forhold tilsier dette». For gjennomføring av rutetilbud med buss i Trondheimsområdet er det 22,2% som har deltidsstilling.

Det er pr i dag mangel på bussjåførere i Norge, Norden og Europa. Dersom attraktivitet til yrket skal øke, er det sentralt at det er et yrke med flest mulig heltidsstillinger og at det er et yrke det er mulig å leve av, både i bygd og by.

Dersom omfanget av heltidsstillinger skal øke må tilbudet på hverdager, formiddag/ettermiddag stå i et rimelig forhold til det planlagte rushtidstilbudet. Eventuelt kan tilbudet reduseres i rush timene på morgen og ettermiddag slik at det totale behovet for sjåførere reduseres.

Sjåførene har i sin tilbakemelding fremmet tiltak på (1) Helse, trygghet og sikkerhet, (2) trafiksikkerhet, (3) sjåførfasiliteter, (4) tilbudsforbedringer, (5) Operatør-Oppdragsgiver samarbeid, (6) Materiellforbedringer, (7) Systemforbedringer.

Det er avgjørende at oppdragsgiver, arbeidsgiver for sjåførene samarbeider for å skape gode vilkår for ett attraktivt yrke.

Det bør også jobbes nasjonalt for å sikre at regulatoriske bestemmelser rundt kollektivtrafikken både ivaretar EØS-bestemmelser på den ene siden og behovet for lokale tilpasninger på den andre siden.

AtB på sin side fremmer i tillegg til et balansert rutetilbud som gjør det mulig å opprettholde hele stillinger, behovet for utvikling av kollektiv infrastruktur og bedre sjåførfasiliteter for å bidra til et attraktivt sjåføreryrke.

Kontraktenes incitamentsordning bør ha fokus på tiltak som sikrer rekruttering, hvor finansiering av førerkort klasse D/DE inngår som et tiltak og det må sees på tiltak som kan sikre flere vikarer. Det anbefales også styrking og oppfølging av språkkrav.

1 Innledning

Det fremgår av utredningsmandatet;

«Det vil være et stort behov for rekruttering av sjåførere i årene fremover. I Trøndelag fylkeskommune er det et mål om at flest mulig som ønsker det skal kunne ha en heltidsstilling, dette gjelder også innenfor sjåføreryrket»

Det fremgår av «Grunnlagsdokumentet for utredningsmandatet» fra Miljøpakken at ansattes tillitsvalgte og verneombud blir involvert i utredningsarbeidet. Miljøpakken fremmer ingen konkrete mål for å fremme tiltak for et attraktivt sjåføreryrke.

Denne utredningen skal;

«Vurdere hvordan kontrakter og tilbud kan innrettes for å bidra til best mulig arbeidsvilkår for sjåførene, herunder høyere grad av fulltidsstillinger».

Det gis innledningsvis faktainformasjon om sjåførkorpset, herunder kort om arbeidsvilkår og historikken for å bedre andelen heltidsstillinger. I del tre er sjåførenes tilbakemelding på nødvendige/mulige tiltak, før det i del fire gis en generell orientering om logistikk og behov i dagens tilbud og hvordan utredningens fire alternativer vurderes å innvirke på sjåføreryrket. Avslutningsvis drøftes utdanning og opplæring og drøfting av kollektiv infrastruktur, herunder sjåførfasiliteters innvirkning på yrket.

2 Sjåførkorpset, fakta om sjåførkorpset, arbeidsvilkår og selskapenes pågående rekrutteringstiltak

2.1 Oversikt over sjåførkorpset, per kontrakt, per utgangen av 2024

Tabellen under gir innsikt i sjåførkorpset fordelt på operatørene Tide Buss og Vy Buss per 31.12.2024, for Trondheimsområdet. Det er sjåførere på regionkontaktene Trøndelag Sør og Trøndelag Midt som utfører sin tjeneste i bykestavtaleområdet på regiontilbudet til/fra Trondheim, men for å skape en ryddig rapportering er de holdt utenfor.

Vy Buss som største arbeidsgiver opplyser i møter at de har mål om å rekruttere inntil 100 sjåførere årlig for å være sikker på at det er nok sjåførere tilgjengelig, minimum 80 sjåførere for å gjennomføre planlagt produksjon.

Tide Buss på sin side opplyser om et rekrutteringsnivå på inntil 50 sjåførere per år for å sikre produksjonen. Den betydelige forskjellen skyldes at Vy Buss også har all annen fylkeskommunal kjøring av med buss i Trøndelag, utenfor Trondheimsområdet.

Tabell 1 - Rapporterte nøkkeltall fra operatørselskapene om sjåførkorpset per 31.12.2024

Selskap	Kontrakt	Antall sjåførere totalt	Antall sjåførere fulltid	Antall sjåførere deltid	Antall time-sjåførere	Snitt deltid	Antall udekkede stillinger	Snitt-alder	Antall nasjoner	Kvinne-andel
Vy Buss	2019/1	447	319	28	100	6%	10	51	24	11%
Tide Buss	2019/2	475	281	81	113	38%	8	47	27	7%
Trondheimsområdet		922	600	109	213	22,2	18	49		

Kommentarer til tabell 1:

Antall sjåførere på deltid (109) og omfang av timesjåførere (213) er fortsatt viktig for gjennomføring av tilbudet. Flere sjåførere velger også å stå uten fast stilling for å kunne ha fleksibilitet til å kunne stå i annet arbeid, eller ha frihet til å velge attraktiv kjøring.

Omfanget av udekkede stillinger (18 stk) er uheldig og er en stadig trussel for innstilte avganger og et uforutsigbart tilbud mot kundene. Vy buss har rapportert om en betydelig utfordring knyttet til å skaffe nok sjåførere for å håndtere tilbuds økningen i mars 2025, styrkingen økte behovet med 30 nye stillinger.

Snittalderen for ansatte i Trondheim/-området vurderes som håndterbar. Øvre alder for bussjåfører er 75 år så lenge det foreligger en gyldig kjøreseddel og det er gjennomført YSK-opplæring (pliktig 5-årig oppfriskning av kompetanse). Nye sjåførere som ansettes er ikke nødvendigvis ung fra skole/utdanning, og kan også komme fra annen næring.

2.2 Historikk om heltidsstillinger

Omfang av heltidsstillinger per 31.12.2024 er 600 stillinger i Trondheimsområdet. Selskapene tilbyr fortrinnsvis 100% stillinger, men opplever at flere sjåførere ønsker deltid av ulike årsaker.

Fylkestinget 2017-2019 behandlet 24. april 2019 endelig oppdragsbrev for dagens regionkontakter, og uttrykte en politisk forventning om at operatørene måtte legge til rette for flere fulltidsstillinger, noe AtB forsøkte å etterleve i tilbudet som ble lagt ut på anbud høsten 2019. Før virksomhetsoverdragelsen i 2021 mellom ny og gammel operatør var det registrert 309 hele og faste stillinger hos operatørene Trønderbilene, Boreal buss og Vy buss. Ved oppstart av kontraktene i august 2021 falt dette ned til 262 heltidsstillinger i Vy Buss ved årsskiftet 2021/2022.

Fra AtB side ble det gjennom 2021 og 2022 gjort flere tilpasninger i tilbudet for å bidra til flere heltidsstillinger, som løftet nivået til 309 sjåførere med hel og fast stilling i løpet av første driftsår. Vy buss lyktes også med å vinne kontrakter på kommunal kjøring som bidro til at seks sjåførere fikk fulltidsstilling på Steinkjer og Innherred.

Det foreligger per i dag ingen konkrete krav i oppdragsbrev hva angår stillingsandeler i Trondheimsområdet.

2.3 Sjåførenes arbeidsvilkår

Sjåførenes tariffmessige vilkår fremkommer av [Bussbransjeavtalen](#) (BBA). Sist forhandlet i 2023 for årene 2024-2026 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og NHO Transport på den ene siden og Landsorganisasjonen i Norge og Fellesforbundet på den andre siden.

BBA gjelder for rutebussjåfører, ekspressbussjåfører, turbussjåfører, verkstedarbeidere og renholdere. BBA gjelder ikke for administrativt ansatte som ledelse og trafikkledelse. Det fremgår av BBA §2.2.2¹ at «Som hovedprinsipp skal bedriftens personalpolitikk bygge på faste og hele stillinger. Det skal likevel kunne anvendes deltidsansatte dersom praktiske og betydelige økonomiske forhold tilsier dette»

Ved anbud og bytte av arbeidsgiver som følge av anbudskonkurranse og tap av kontrakt til annen arbeidsgiver, gjelder [Arbeidsmiljøloven](#) (AML) § 16 og Yrkestransportlova § 8. Bussnæringen er, etter mange anbud og bytte mellom operatører, blitt erfarne på gjennomføring av virksomhetsoverdragelse, men AtB velger likevel å klargjøre ansvaret for gjennomføring av virksomhetsoverdragelsen i kontraktene, og status på virksomhetsoverdragelsen inngår i oppstarts forberedelsene mellom Oppdragsgiver og operatør. Tillitsvalgte har en entydig forventning om at kravet til virksomhetsoverdragelse fremkommer i kontraktene, med hjemler som beskrevet over.

2.4 Ivaretagelse av sjåførenes arbeidsvilkår

Hovedregelen er at operatør som arbeidsgiver skal ivareta egne ansattes arbeidsvilkår etter respektive lover og gjeldende rett for den virksomheten selskapet bedriver. Som Oppdragsgivere for arbeidsgiver, og tidvis som leverandør/premissgiver av infrastruktur, systemer og kjørevei for å nevne det mest åpenbare, påvirker AtB og fylkeskommunen i stor grad sjåførenes hverdag. Det fremgår av dagens kontrakter at det skal gjennomføres møter med tillitsvalgte og verneombud to ganger per år. Dette har også vært et politisk krav fra oppstart av anbud i Trøndelag. I møter med AtB har tillitsvalgte foreslått at det i tillegg bør gjennomføres ett årlig og obligatorisk sjåførmøte mellom sjåførene og AtB.

AtB opplever dette som en meget nyttig arena og samarbeidet prioriteres av begge parter. Kostnadene med obligatoriske møter (pålagt oppmøte) må kostnadsberegnes. Med inntil 4 t og en gjennomsnittlig timeslønn for sjåførene på kr 265,- vil det gi en merkostnad på underkant 1 million per år. AtB har gode erfaringer med gjennomføring av sjåførmøter og deler anbefalingen om å gjøre det obligatorisk.

3 Involvering

Innspill til utredningsarbeidet har skjedd gjennom følgende involvering;

- Det er gjennomført eget samarbeidsmøte 17. oktober 2024 med tillitsvalgt og verneombud hvor «Attraktivt sjåføryrke» var tema.
- Det er gjennomført oppstartsmøte 27. september 2024 på forum «rekruttering til sjåføryrket» mellom operatørselskapene Tide Buss og Vy Buss og deres tillitsvalgte, fylkeskommunen ved oppvekst, NAV og AtB. Formålet er å etablere en arena for å dele beste praksis, fremme tiltak og skape et forpliktende samarbeid for økt sjåførrekruttering.
- Det ble i 2022 utviklet eget kvalitetsprogram for utvalgte tema i kontraktsoppfølgingen. Sjåførrekruttering og status på bemanning er tema i både status- og kontraktsmøter mellom operatør og AtB.
- Dette dokumentet er delt med selskapene Vy Buss og Tide buss hvor Vy Buss har gitt innspill. Dokumentet er delt med tillitsvalgte i Vy Buss og Tide Buss, og det er gjennomført et eget møte (13.08.2025) hvor tillitsvalgte gav supplerende innspill.

Med bakgrunn i det ovennevnte vurderes det at oppdragsgiver og arbeidsgiver sammen kan påvirke følgende faktorer for å unngå turnover i sjåføryrket, og bidra til bedre tilgang på nye sjåførere. Selskapene opplever ellers lave turnover utover at sjåførere pensjonerer seg.

- Kollektivtilbudets innretning
- Utdanning og opplæring
- Infrastruktur og sjåførfasiliteter

¹ [36232---bussbransjeavtalen-fellesforbundet-2024-2026-nett.pdf](#)

Forholdene drøftes etter de innspill som kom av arbeidsmøte med tillitsvalgte og verneombud 17. oktober 2024 og i senere oppfølgingsmøter.

4 Sjåførers innspill for et attraktivt sjåføryrke

Kontraktene er i dag forskjellige for Stor-Trondheim og regionene. I regionene har operatørselskapet ansvar for sjåførfasiliteter og depot. I Stor-Trondheim er dette Trøndelag fylkeskommune. Forholdene under angår Stor-Trondheim og regionene.

4.1 Helse, trygghet og sikkerhet

- Vegstandard og infrastruktur må bli bedre – godt vedlikehold må være målet.
- Mange busstopp er ikke skiltet med 5.12 skilt/ingen skiltvedtak. Sjåførens ansvar settes daglig på prøve.
- Sjåførene vil ikke ha kontroll av billetter på nattbuss. Nattbussvert etterspørres som et avbøtende tiltak for økt trygghet.
- Fartsdumper ikke heldig for sjåførene psykisk og fysisk.
- Fjerne konstanter om bord på bussene. Et stadig tøffere miljø gjør det utrygt med konstanter om bord på bussen.
- Varme i elektriske buss, må være alternativ energikilde til elektrisk kraft.
- Kollisjonssikkerhet.
- Beskyttelse på førerplass mot vold/trusler fra passasjerer.
- Trafikkbildet blir med ny mobilitet stadig mer kompleks og det stiller strengere krav til sjåførene.

4.2 Sjåførfasiliteter

- Mangelfulle forhold på flere plasser i Trondheim som gjør at sjåførene ikke får utført personlige behov. Hvileboder i Trondheim etterlyses slik at toalettbesøk kan gjennomføres i hver ende av ruta.
- Ett stort depot i Trondheim (Sandmoen) vil innebære at sjåfører som bor på østsiden forlater yrket. Depotet må være av en slik størrelse, og ha de nødvendige funksjoner for et godt arbeidsmiljø, og som ivaretar sjåfører fra flere kulturer.

4.3 Tilbudsforbedringer

- Bestillingstransporten må ikke gå på bekostning av rutetrafikken og bør tildeles bussoperatør.
- Realistiske kjøretider og nok reguleringstid, minimum 10% i buffertid mellom tur-retur på lengre ruter, men også fastsatt minimum for å sikre personlige behov på korte turer (bydelslinjer)
- AtB som oppdragsgiver må sikre at operatørselskapenes inngitte tilbud videreføres i kontraktsperioden.
- På regionlinjer til/fra Trondheim må kjøre og hviletid ivaretas under planleggingen.
- Prosentstillinger er ikke ønskelig på distrikts kjøring.

4.4 Samarbeid operatør – oppdragsgiver

- AtB bør stimulere til at motiverte sjåfører får betalt førerkort og kostnader dekket i sin helhet.
- Ett styrket kollektivtilbud har gitt mer kjøring på helg. Tillitsvalgte tar til orde for å innføre 34t uke slik det er i Oslo og Akershus, noe BBA åpner for, for å gjøre yrket mer attraktivt.
- Bedre oppfølging av avviksmeldinger fra sjåførene til arbeidsgiver og videre til oppdragsgiver.
- Bedre involvering av verneombud og raskere lukking av oppdukkende forhold.
- Sommerperioden på seks uker gjør det vanskelig å avvikle den fjerde ferieuka for sjåførene, 7/(8) uker sommerperiode er ønskelig.
- Bedre samhandling om selve tilbudet, tilstrekkelig kjøretid er viktig for å unngå stress og skader.
- Sjåførene opplever mye deltskift i rush, og det er kjøring annenhver kveld. Bedre samhandling rundt tilbudsutvikling og turnuskonsekvenser er ønskelig.
- Den obligatoriske YSK-opplæringen hvert 5. år har redusert rekrutteringsmulighetene, spesielt for sesongarbeidere og vikarer. Incitamentsordningen bør inneholde tiltak for å stimulere til ekstravikarer.

4.5 Trafikksikkerhet

- Gjensinn og reflekser fra info-kasser på holdeplassene gir dårlig sikt og oppleves trafikkfarlig.
- Minibusser 16-seter bør være utrustet med 4-hjulsdrift.
- Kollisjonssikkerhet også for buss klasse II og III.
- Digitale speil.
- Tre-punkt setebelte i alle busser.
- Bagasje plass på innsiden i buss foretrekkes inn mot plattform framfor ut mot vegbanen/trafikk.
- Forhåndsprogrammering av tilleggsvarmer i bussene må minimum være fire timer for å sikre komforttemperatur ved oppstart.

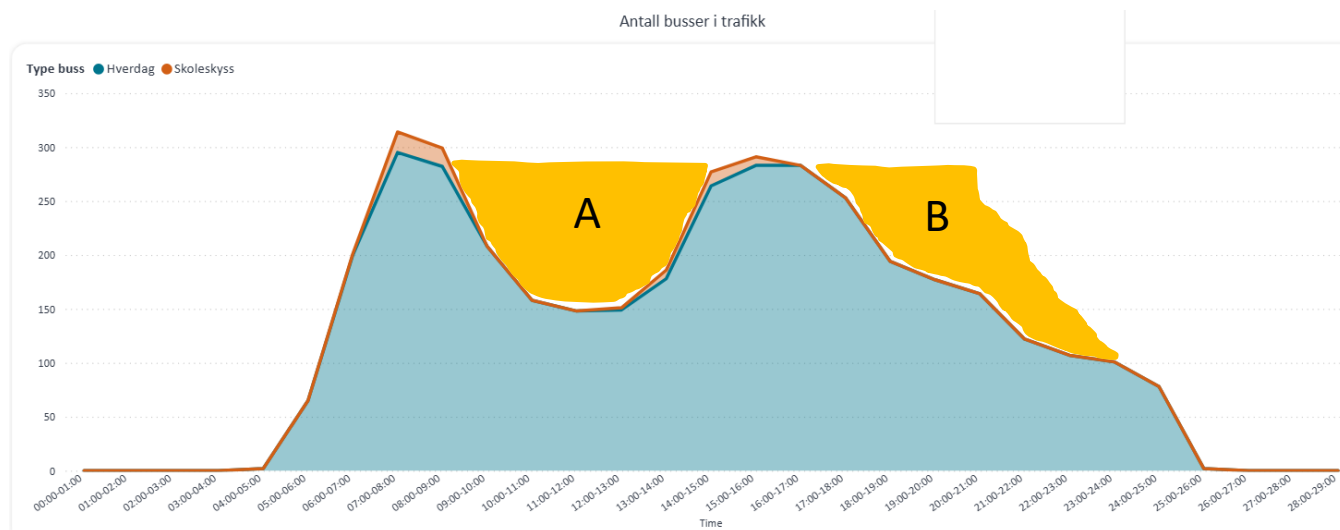
4.6 Bedre opplæring

- Rekruttering og fremmedspråklige. Tillitsvalgte tar til orde for å løfte kravet til og oppfølging/bruk av norsk i hverdagen. Både for å integrere stadig flere sjåførere, ivareta kontinuerlig forbedringsarbeid samt ivareta sikkerheten ved en beredskapssituasjon (trafikkuhell, brann i buss, uro ombord, mv).
- Sanntidssystemet må brukes mer for å formidle meldinger. Disse må komme i forkant, og leveres på en slik måte at de kan leses trafiksikkert under kjøring eller ved første stans. Meldingene må kvitteres av sjåfør.
- Tillitsvalgte vurderer at det er for mye frivillig opplæring av sjåførene. Oppdragsgiver bør vurdere minimumskrav til lokal opplæring og gi økonomisk kompensasjon.

4.7 Materiell

- Innføring av nullutslippskjøretøy oppleves positivt.
- Involvere tillitsvalgte og verneombud i materiellspesifisering.
- Systemer (Fara og MTbuss) må være ferdigutviklet og velfungerende fra første dag.

5 Kollektivtilbudets innretning



Figur 2, over – viser antall busser i trafikk torsdag 12. juni 2025 i Trondheim per time inkludert skolekjøring (datagrunnlaget er ordinært tilbud 2024/2025, inkludert skoleskyss og med kapasitetsutvidelsen 10. mars).

I morgentimene fra klokken 04 og til klokken 06 er det ca 60 busser som ivaretar arbeidslinjer med tidligste avgang klokken 04.30, og posisjonskjøring pågår - før hovedtilbudet når sin topp i syv timen med til sammen 314 busser. Morgenrushet ender klokken 9 og ca. 50% av bussene vender tilbake til depot og den andre halvparten ivaretar normalt tilbud frem til klokken 13. Da starter utkjøring/posisjonskjøring til ettermiddagsrushet fra klokken 14-17. Ettermiddagsrushet varer en time lengre enn morgenrushet og er tilpasset kundens behov. Fra endt ettermiddagsrush trappes tilbudet gradvis ned.

Stopp i kjøringen på formiddag innebærer delt-skift for sjåførene og mye tid av formiddagen må fylles med andre aktiviteter enn kjøring.

Dette kan skje i regi av arbeidsgiver, men mange sjåførere må i dag akseptere delt-skift som kompenseres med skifttillegg av arbeidsgiver. Det er fra tillitsvalgte kommunisert at dette er lite ønskelig for å gjøre yrket attraktivt, men også at gjennom god turnusplanlegging er det sjåførere som trives med delt tid. Fra arbeidsgiversiden er anbefalingen at man tilbyr hele og faste stillinger, og at den fleksibiliteten som noen sjåførere trives med gir selskapene en krevende driftssituasjon, særlig for å fylle skift på kveld og helg.

For å kunne tilby flere heltidsstillinger må det primært bli flere turer mellom rushtidstoppene slik at flere sjåførere kan fortsette arbeidsdagen etter morgenrushet, og ikke avslutte skiftet klokken 9 (gjengitt som skravert område-A i figur 2), sekundært starte på formiddag, kjøre ettermiddag/kveld.

Etterspørselen etter fritidsreiser skjer typisk for eldre på formiddag (A), og typisk for barn og ungdom til trening og fritidsaktiviteter fra tidlig ettermiddag til tidlig kveld (gjengitt som skravert område B i figur 2).

Bussjåføreryrket er og vil (trolig for alltid) forbli et turnusyrke og helgekjøring inngår i turnus med hver andre/tredje helg avhengig av selskapets lokale turnusavtale. Denne kjøringen er naturlig nok mindre attraktiv da den innvirker på sjåførens anledning for helgefri og YSK-kravet har gjort det mer krevende å rekruttere helgevikarer/korttidsvikarer (studenter og lærere på sommer).

AtB legger til at for å gjøre **sjåføreryrket attraktivt**, må det (1) være et tilbud på formiddag for å innfri flere heltidsstillinger. Tilbud på kveld og helg bidrar til å skape heltidsstillinger, men kveldskjøring må ofte kombineres med delt-skift som gir lange arbeidsdager og økt sannsynlighet for venting mellom turer, dette oppleves som mindre attraktivt. Nasjonal (2) vurdering av YSK-ordningen anbefales og (3) finansiering av førerkort fra oppdragsgiver, vil kunne motivere flere til å bli bussjåfører.

6 Styrket kollektivtilbud i byvekstområdet fra 2029

For byvekstavtalekommunene² har Miljøpakken valgt å legge til grunn scenario A4 – «kombinerte virkemiddel» for å nå nullvekstmålet. Scenariet legger til grunn at kollektivtrafikken skal ta befolkningsvekstens økte behov for persontransport. For sykkel og gange er ambisjonen ikke mer enn befolkningsveksten. Fylkeskommunen har senere utredet dette videre i alternativene A4a og A4b.

Scenario A4a innebærer en betydelig økning i kollektivtilbudet på 33 prosent innen 2030 og 75 prosent innen 2040. Alternativet legger også opp til betydelig reduksjon i kollektivtakstene. Målet er å oppnå en enda høyere vekst i antall reisende og dermed en raskere oppnåelse av nullvekstmålet.

Scenario A4b fokuserer på en moderat økning i kollektivtilbudet på inntil 20% frem mot 2039 og 50% innen 2040. Dette tilsvarer en forventet vekst på tilsvarende 20% flere kollektivreiser frem mot 2030 og 52% frem mot 2040.³

20% passasjervekst frem mot 2030 utgjør en årlig vekst på under 3%, som har den historiske utviklingen for kollektivtrafikken de siste årene. To av scenariene AtB har valgt å utrede vil medføre økning i kollektivreisene, og g behov for flere sjåførere:

- Nullscenariet, årlig vekst i kollektivreiser på inntil 3% per år.
- Plussalternativet, årlig vekst i kollektivreiser på inntil 5% per år til 2029, deretter iht. befolkningsvekst.
- Styrking av rushtidstilbudet (ref. figur 2) vil øke uttaket av busser på morgenen med behov for flere sjåførere, alternativt kan det benyttes større materiell for å lette rekrutteringsutfordringen. For å sikre rekruttering og et attraktivt sjåføreryrke må et styrket rushtidstilbud balanseres med tilbud på formiddag og ettermiddag.

7 Utdanning og opplæring

Det følger i dag strenge krav til bussjåføreryrket, naturlig nok av det tunge ansvaret som følger med jobben.

Sjåførene må ha gyldig kjøreseddel fra Politiet. Potensielle sjåførere fra utlandet (EU/EØS) må ha gyldig politiattest fra hjemlandet.

Sjåførene må ha gyldig førerkort for å kjøre buss (D/DE) og kjøreseddel må fornyes hvert 10. år. Sjåførene må ha Yrkessjåførerkompetanse (YSK), og denne må oppfriskes hvert 5. år hos godkjent lærebedrift.

² Stjørdal, Malvik, Trondheim, Melhus, Skaun og Orkland gjelder at veksten i persontransport skal tas med kollektivtransport, sykkel og gange (nullvekstmålet). Økningen i miljøvennlige reiser skal være større enn befolkningsveksten

³ KU-28mars25.pdf. TRFKs orientering i Kontaktutvalget.

Det er påbegynt et arbeid for å styrke tilgangen på kvalifisert arbeidskraft til yrket (ref pkt 3), og det er i «forum» for «rekruttering til sjåføryrket» løftet frem følgende viktige årsaker og tiltak som kan representere en forskjell:

- Elever på storbilutdanning velger gods fremfor buss på grunn av ansvaret det medfører å være buss sjåfør.
 - Det kan stilles større grad til selskapenes involvering mot lokal sjåføropplæring for å sikre lærlinger.
- Lånekassen åpner for lån for å ta klasse D/DE.
 - Bedre markedsføring fra ansvarlige aktører kan stimulere flere til å ta et aktivt valg.
- NAV kan gjennomføre Arbeidsmarkedsopplæringskurs for å hjelpe arbeidssøkere med nødvendig kompetanse.
 - Fortsette dialogen med NAV.
- Overgangen fra gods til buss må bli enklere – tilpasning i opplæring er nødvendig.
 - Initiativ ovenfor Samferdselsdepartementet.
- Kan fylkeskommunen gjennom voksenopplæring bidra med stipend og lære plasser for å stimulere til flere sjåførere?
 - Kan det øremerkes midler i fylkeskommunens samferdselsbudsjett for flere sjåførere?
- Yrket må i større grad promoteres positivt – yrket er trygt og sikker arbeidsplass, og viktig for det grønne skiftet.
 - Samarbeid mellom oppdragsgiver/operatør/videregående skoler.
- Markedsføring til ungdomsskolene før det gjøres yrkesvalg.
 - Initiativ ovenfor kommunene er nødvendig.
- Samordne kravet til kjøreseddel og YSK slik at alle administrative forhold blir en del av YSK. YSK-innholdet vurderes for lokale utfordringer. Inviterer til dialog med Statens Vegvesen og Samferdselsdepartementet.

8 Infrastruktur og sjåførfasiliteter

Buss sjåførene er tildelt et stort ansvar, både i forhold til sine medtrafikanter og de som sitter om bord. Punkt 5 viser til at det er flere under utdanning som reserverer seg fra bussyrket og velger godstransport i stedet, og reversering av valget betinger ny opplæring for yrkessjåførkompetanse og bestått prøve for busstransport.

Velutviklet infrastruktur, og godt veivedlikehold (særlig vinterstid) vurderes som et nyttig tiltak for å få flere over til buss sjåføryrket. Media føler gjerne kollektivtrafikken og når det kommer frem at brøyting og strøing ikke var gjennomført i forkant av hendelser og ulykker så kan det tegne et bilde av manglende samhandling mellom etater. I Trøndelag er det drøyt 8000 holdeplasser som hver dag benyttes av by- og regionbusser, og flere av disse ble historisk opprettet av busselskapene før AtBs tid. Erfaringen er at flere er opprettet uten gyldig skiltvedtak fra veieier (kommune for kommunal vei) og Statens Vegvesen/Fylkeskommunen sammen med Politiet. Skiltvedtaket skal sikre at bruken av holdeplassen er trygg og tilgjengelig for alle brukere.

AtB har over flere år gjennomført trasébefaringer sammen med verneombud i selskapene for å avdekke infrastruktur (holdeplasser, knutepunkter, snuplasser) med mangler eller som representerer en trafikksikkerhetsrisiko. For de tilfeller som vurderes å være en ulykkesrisiko velger AtB å avvikle bruken. Dette ble gjort på E6/Sluppen i 2018, E6/Tonstad krysset i 2017 og på Omkjøringsveien i Trondheim i 2024 for å nevne noen.

Det meldes årlig inn tiltak til Miljøpakkens handlingsprogram for å få utbedret trafikkfarlig kollektiv infrastruktur.

Kontinuerlig forbedring av kollektivinfrastruktur vil bidra til at sjåførere som står i utfordringene opplever anerkjennelse for den oppgaven de utfører.

Omleggingen av tilbudet i 2019 i Trondheimsområdet innebar blant annet at sjåførbytte ble flyttet til endepunktene på rutene, eller ved at sjåførene kjører tilbake til depot ved endt skift. Hvilebodene som TEAM Trafikk utplasserte i sin tid var et supplement til sjåførbytte på depot eller i sentrumsterminalen, og hvilebodene hadde en svært enkel standard. Bodene oppfylte heller ikke nasjonale forskriftskrav. Flere hvileboder er nå byttet ut etter fylkeskommunens nye standard og representerer et godt tiltak for pause og personlig behov. Utfordringen i dag er at ikke alle endepunkter har hvilebod, kun i den ene ende av ruta og det kan bli langt mellom anledningen for å ivareta personlige behov som et toalettbesøk.

Tillitsvalgte har i flere samarbeidsmøter etterlyst mer verdige forhold for pause og personlige behov, og skal man lykkes med å øke kvinneandelen er det avgjørende at sjåførfasilitetene oppfyller en forventet standard. De etterspør også at kontraktene bør presisere de oppgaver som tillitsvalgte forventes å fylle.