

Seniorer i bussbransjen

Tove Midtsundtsad

Bussbransjen sliter med å rekruttere yngre til yrket. Gjennomsnittsalderen er høy, og en stor andel av de ansatte er over 60 år. Rekrutteringsproblemene kan forventes å øke, da befolkningsvekst og det grønne skiftet øker behovet for bussavganger. Riktignok kan overgang til førerløse busser endre arbeidskraftsbehovet, men det er uvisst når det vil skje. Enn så lenge må derfor bransjen jobbe for å holde på de sjåførene de har.

Bransjens utfordringer

Andelen seniorer i bussbransjen har økt de siste tiårene og gjennomsnittsalderen er høy, da en har hatt problemer med å rekruttere sjåførere. Svært mange bussjåførere jobber derfor fram til de er 67 år eller lenger.

Behovet for sjåførere ventes også å øke i årene som kommer. Det skyldes både dagens allerede høye alder blant bussjåførene, befolkningsveksten og målet om å økt bruk av kollektivtransport. I 2016 ble det anslått at en ville trenge opp mot 14 000 nye sjåførere fram mot 2030. Etter spørselelsen etter bussjåførere vil derfor være langt større enn tilbudet i lang tid framover. Det gjelder særlig i distriktene.

Selv om heltid er det vanlige, jobber om lag hver fjerde sjåfør deltid, og da særlig de eldste. Andelen med avtalt heltid blant sjåførere over 66 har imidlertid økt de senere årene. Gitt at mange sjåførere i sekstiårene allerede er i jobb, er det likevel begrensede muligheter for å forlenge seniorenas yrkeskarrierer ytterligere.

Arbeidsmiljø og årsaker til frafall

Sykefraværet i bransjen er høyt og mye er jobberelatert. Det gjelder særlig muskel- og skjelettlidelser og tilhørende stressproblemer, som er særlig utbredt blant de som jobbet skift. De rapporterte i større grad om tidspress, i tillegg til konflikt mellom krav i jobben og krav på hjemmebane. Sjåførere som jobbet delte skift rapporterer også i større grad enn andre om arbeidsbelastninger, søvnproblemer og helseproblemer.

Bransjens arbeidsmiljøproblem kan i all hovedsak knyttes til anbudssystemet som presser prisene og bidrar til en effektivitetskarusell. Problemene lar seg derfor vanskelig løse på virksomhetsnivå. Det er kommunene og fylkeskommunene som setter opp rutetidene. Skysstbehovet er dermed styrt av trafikale topper på morgenen og ettermiddagen. Rundt en tredjedel av sjåførene jobber derfor tur-nus, enten en to-skifts- eller en tre-skiftordning. Sjåførene merker også konsekvensen av anbudssystemet ved at pauser mellom ruter og avganger kortes ned. De får mindre tid til å ta seg inn ved endestasjonene. Forsinkelser, som alltid oppstår, er også vanskeligere å hente inn. I tillegg er det mangelfull tilgang til toalett og spisemuligheter ved endestasjonene. Anbudsordningene har også påvirket sikkerheten negativt, ved at busser sjeldnere vedlikeholdes og skiftes ut. Varierende behov for transport over døgnet har også bidratt til ugunstige arbeidstidsordninger med økt bruk av delte skift.

Alenetid er også en belastning, da sjåførere må ta de fleste avgjørelser knyttet til farlige situasjoner som dårlig brøyting og strøing, ran og voldelige hendelser, uten å kunne konferere med andre. Teknologien har bedret sikkerheten noe, blant annet GPS-baserte feltteknologier som benyttes til å holde oversikt over hvor kjøretøyer til enhver tid befinner seg. Men utvikling av GPS-systemer og nettbaserte løsninger har også ført til økt kontroll og overvåking av sjåførenas arbeid og tidsbruk.

Seniorpolitiske erfaringer, eksempler og forslag

Sjåføreryrket kan være belastende, likevel fortsetter mange sjåførere i jobben til langt opp i 60- og 70-årene. De yrkesaktive seniorenas sier de liker å kjøre buss og trives med jobben og passasjermøtene.

Yrket passe slik sett for seniorer med god helse, som liker å kjøre buss og å omgås mange ulike mennesker.

Uansett oppleves omorganisering og stadige endringer som negativt. Særlig gjelder det økt tidspress, at ting skal skje mye raskere enn før, at tid til pauser og til for- og etterarbeid kuttes ned. Om de skal klare å fortsette enda noen år er det derfor viktig å redusere slike belastninger. Sjåføreryrket er et stillesittende arbeid. Tilbud om trening i arbeidstiden kan derfor også bidra til å redusere helseproblemenas.

Færre innen «samferdsel, transport og spedisjon» enn i «statlig forvaltning» rapporterer imidlertid at det tilrettelegges for ansatte over 55 og for personer med kroniske sykdommer. Noe av forklaringen kan være at de med slike plager ofte mister kjøreseddelen og dermed muligheten til å fortsette som bussjåfører. Ved langtidssykemelding, kan det likevel være mulig å tilrettelegge ved å gi lettere kjøreoppdrag eller tilpasset arbeidstid for en periode, men ikke på permanent basis, da det ofte vil bety at kollegene må ta en større del av belastningen ved ubekvemme arbeidstider og de mest krevende rutene. Det er også mulig å tilby andre typer ruter, for eksempel ruter i mer grigrendte strøk i stedet for bykjøring. Flere steder er det imidlertid oppdragsgiver/anbudsgiver, det vil si kommuner og fylkeskommuner, som sitter på nøkkelen til endring. Selskapene kan derfor ha begrenset mulighet til å endre arbeidsforholdene.

For seniorer som fortsatt er friske og har kjøreseddel, men ønsker å trappe ned kan deltid i kombinasjon med tidlig uttak av pensjon være en løsning. Bussbransjen kjennetegnes av mange midlertidige oppdrag, som å kjøre turistbuss om sommeren eller buss for tog. Noen må også dekke opp for sykefravær og ferieavvikling. Slike jobber kan passe godt for de som ønsker en løsere arbeidstilknytning på slutten av yrkeskarrieren. Flere eldre sjåfører har da også gått over i midlertidige stillinger eller jobber som tilkallingsvikarer før de slutter helt. Mange kombinerer da uttak av pensjon med fortsatt arbeid.

Bussbransjens behov for folk som er villig til å jobbe til ukurante tider eller ta delte skift og småoppdrag, har gjort det lettere å holde på seniorene. De seniorene som har ønsket det, har hatt gode muligheter til å få en deltidsjobb eller en løsere arbeidstilknytning, og dermed kunnet trappe gradvis ned. For selskapene kan slik tilpasning også være gunstig personalpolitisk, om de deltidsarbeidende eldre kjører de mer ubekvemme rutene, for eksempel tid-

lig om morgenen, slik at sjåfører som er småbarnsforeldre kan få de mer familievennlige arbeidstidene. Eldre sjåfører kjører dessuten sikrere enn yngre. De overskrider sjeldnere fartsgrensen og er sjeldnere involvert i ulykker og nestenulykker. Det kan derfor være en fordel for selskapene å holde på dem lengst mulig. Samtidig kan denne viligheten blant seniorer til å ta midlertidige oppdrag og til å akseptere deltid og mer uregelmessige arbeidstider, utfordre øvrige ansattes rettigheter. Yrket kan også egne seg for seniorer som har gått lei av eller ikke makter, nåværende jobb, og ønsker å skifte beite. Flere eldre bussjåfører har kommet inn i yrket ved nettopp å ta et slik valg i 40- eller 50-årene. Et valg som trolig har bidratt og vil bidra til en lengre yrkeskarriere for flere av dem.

Fakta om seniorer i bussbransjen

- Høy gjennomsnittsalder – én av fem er over 60
- Høyt frafall
- Ubekvemme arbeidstider, delte skift
- Belastende arbeid: kontroll, overvåking, travelhet og stress
- Stort behov for arbeidskraft framover
- Rekrutteringsproblemer

Generelle tiltak og ordninger

Unngå å spare seg til fant: Flere ansatte kan lønne seg ved å gi lavere sykefravær og tidligpensjonering

Frihet under ansvar: Tillit og rom for individuell jobbtilpasning og jobbutforming kan øke jobbensgjensynet og forebygge helseproblemer, utbrenthet og tap av motivasjon

Bærekraft og gjenbruk: Det kan oppnås ved å tilby seniorer kompetanseutvikling, gi dem utviklende oppgaver og omskolering når det trengs, samt bruke dem aktivt i opplæringsøyemed

To pluss to kan bli fem om en aktivt kobler eldre og yngre sammen gjennom mentor- og fadderordninger, aldersblandede team og arbeidsgrupper. Slik kan eldre fungere som rollemodeller og sømløst overføre kunnskap, kontakter og rutiner til yngre og øke både de yngres og virksomhetens produktivitet.

Ledelse til glede og besvær: Ledere påvirker arbeidstakernes arbeidsglede og motivasjon. Det er derfor viktig at lederne ser, anerkjenner og verdsetter seniorenes kompetanse og arbeid. Å rekruttere gode ledere og gi opplæring og oppfølging og tid til å lede, er derfor essensielt. Bare slik kan de bli kjent med sine ansatte og få oversikt over deres kompetanse, ønsker og behov.

Bedre føre var, innebærer mer forebyggende arbeid og tilrettelegging, slik at ansattes helse ikke forringes og deres kompetanse, mestring og arbeidsmotivasjon vedlikeholdes og utvikles. Her vil seniorsamtaler være et viktig verktøy.

Partsamarbeid om brede kollektive tiltak, og om mulighetsrommet og tildelingskriteriene for individuell tilrettelegging.

Eksempler på bransjespesifikke tiltak

- Mer slakk i rutene som muliggjør mikropausur mellom rutene og reduserer stress og stressrelaterte plager
- Tilgang til fasiliteter ved endestasjonene
- Mindre kontroll og overvåking
- Tilbud om trim og trening i arbeidstida

Prosjektrapporter

Midtsundstad, T., Hilsen, A. I. & Nilsson, K. (2022). Bransjespesifikk seniorpolitikk. Utfordringer, erfaringer og forslag til løsninger. Fafo-rapport 2022:21.

Midtsundstad, T. og Bogen, H. (2017). Trygg trafikk med seniorer. Fafo-rapport 2017:30.

Andre kilder

Midtsundstad, T. (2022). Seinkarrierer. Arbeid og pensjonering i privat sektor etter pensjonsreformen. Fafo-rapport 2022:10.

