



Foto: Eli Grindeland Botten

## Forord

25. august 2006 oppnevnte NLF sitt forbundsstyre et utvalg som skulle vurdere mulige tiltak for å bedre rekrutteringen av yrkessjåfører. Mangelen på arbeidskraft i Norge er på enkelte områder stor. I bygg- og anleggsbransjen er innslaget av utenlandske arbeidere betydelig, ikke minst kommer mange fra Øst-Europa til Norge for å jobbe. Mange transportbedrifter sliter også med å få tak i gode sjåfører. Media har fokusert på transport og innslag av utenlandske sjåfører på norske biler. Dette er hovedårsaken til at NLF ønsket å se nærmere på denne saken.

Arbeidet med rapporten har vært ledet av forbundsstyremedlem Per Madsen.

Utvalget har bestått av følgende personer:

Per Madsen – NLF Buskerud

Kjell Haugland – NLF Rogaland

Mai Grete Skjelsvold - NLF HedOpp

Arnt Myrann - Opplæringskontoret i logistikk og transportfag Øst BA

Kai Kristensen - NLF administrasjonen

Tor Rasmussen – NLF Troms/Finnmark, sluttet i utvalget i arbeidsperioden.

Oslo 1. mars 2007

Per Madsen

## **Innledning**

Rekruttering av gode sjåførere har alltid vært nødvendig for å kunne drive en lønnsom transportforretning. Etter hvert som kravet til fagkunnskap øker, vil det bli en større utfordring å rekruttere gode sjåførere. Det vil ikke lenger være tilstrekkelig med kun et førerkort for tunge kjøretøy for å utøve sjåføreryrket. Innføring av yrkessjåførdirektivet vil stille enda større krav til nye sjåførere. God kompetanse er positivt, men inngangskostnadene for nye sjåførere øker. Bedriftene må i tillegg fortsatt foreta bedriftsintern opplæring i de oppgavene sjåføren skal virke innenfor. Yrkessjåføropplæringen gjennom lærlingeordningen bidrar til å gi bransjen godt kvalifiserte personer. Rekruttering er en langsiktig, kontinuerlig oppgave som må utøves på flere plan.

Det generelle presset som nå er i arbeidsmarkedet, merkes også i transportbransjen. Bedrifter som ikke kan tilby sine sjåførere ordnede arbeidsforhold og konkurransedyktige betingelser vil ikke nå frem når det gjelder rekruttering av gode sjåførere.

### **NLFs forbundsstyre fattet følgende vedtak i august 2006:**

*Forbundsstyret mener rekruttering er en av de største utfordringer næringen står overfor. Utfordringene er store både på kort og lang sikt og derfor må arbeidet med å finne tiltak som kan løse disse utfordringene, intensiveres. Forbundsstyret ønsker at det nedsettes et utvalg bestående av både medlemmer og ansatte, som kan se på og vurdere ulike tiltak og legge fram forslag for forbundsstyret. Forslaget deles i kortsiktige tiltak, og langsiktige tiltak.*

*Følgende personer anmodes om å sitte i utvalget: Per Madsen, Buskerud, leder, Kjell Haugland, Rogaland, Mai Grete Skjelsvold, HedOpp, Tor Rasmussen, Troms/Finnmark, Kai Kristensen, NLF administrasjonen og Arnt Myrann, Opplæringskontoret i logistikk og transportfag Øst BA.*

*Utvalget kan trekke til seg "eksperter" ved behov, bl.a. fra fagområdene og administrasjonen.*

## **Anbefaling**

Konklusjonen er enkel, det er et akutt behov for nye sjåførere. I spørreundersøkelsen som ble foretatt i oktober 2006, svarer 255 bedrifter at de har behov for 500 nye sjåførere. På bakgrunn av denne undersøkelsen, kan vi konkludere med en manko på så mye som 3000 sjåførere hos NLF sine medlemsbedrifter.

Rekruttering er en langsiktig prosess. Det tar over fire år å få frem en utlært sjåfører gjennom videregående opplæring. Det kan dog være muligheter for raskere opplæring ved å utdanne voksne til sjåførere i forbindelse med omskolering. Rapporten vil ta for seg strakstiltak, men også enkelte langsiktige tiltak. Under strakstiltak nevnes det også aktiviteter som kan settes i verk straks, men som ikke gir resultater i form av nye sjåførere før om flere år.

**Strakstiltak som kan gi resultater relativt raskt:**

- Samarbeidsprosjekt med andre aktører som transportbedrifter og utdanningsinstitusjoner, her kalt "Vestfoldmodellen".
- Samarbeid med Forsvaret, for å fange opp de personene som har fått sjåføropplæring for tunge kjøretøy mens de har gjennomført førstegangstjeneste.
- Stipendordning som kan benyttes til førerkort for tunge kjøretøy og yrkesbevis.
- Bedriftsfinansiering av føreropplæring.
- Åpen dag i bedriften.
- Påvirke det offentlige til å øke kapasiteten og økonomien på landslinjenes yrkessjåføropplæring.
- Frigjøre distribusjonssjåfører til mer kjøring og mindre varesjauing. Mindre terminaloppgaver for sjåførene.
- Skape gode og ordnede arbeidsforhold i bedriftene.
- Import av sjåfører.
- Oppsøke landslinjene og NLF kompetansesentre/storbilskoler for å markedsføre sjåføryrket.
- Motivere for flere jenter i sjåføryrket.

De kortsiktige tiltakene må også være med i det langsiktige arbeidet. En kontinuerlig påvirkning er nødvendig.

**Strakstiltak som kan iverksettes nå, men som ikke gir utlærte sjåfører umiddelbart:**

- Delta i aktiviteter som bidrar til flere søkere til transportfagutdannelsen i den videregående skolen.
- Informere aktuelle transportbedrifter om lærlingeordningen.
- Rekrutteringsarbeid i ungdomskolen rettet mot rådgivere, foreldre og elever.
- Bladet Norsk transport distribueres til målgruppen i ungdomskolen.
- Transportbedriftene som har behov for sjåfører og ønske om å ta inn lærlinger, må arbeide aktivt sammen med opplæringskontorene og skolene.
- Tilpasset rekrutteringsmateriell.
- Aktiviteter på Transport 2007 som kan fremme interessen for transportbransjen.
- Media
  - Regionalt engasjement med positiv fokus på transportbransjen som aktuell arbeidsplass.
  - Bladet Norsk transport må bli det tidsskiftet som har gode artikler med fokus på rekruttering.
  - NLF sin webside må i større grad prioritere rekruttering.
- Transportbransjen må hele tiden jobbe for å bli ansett som en seriøs bransje.
- Gjennomføre tiltak som gir sjåføryrket et positivt bilde og viser at sjåfør er et alternativ til andre yrker.

## Begrunnelse

### ”Vestfoldmodellen”

Et forpliktende samarbeid mellom Folkeuniversitetet og 7 – 8 transportbedrifter og trafikkelskaper er allerede i gang i Vestfold. NLF støtter også dette prosjektet. Distriktssjef Olav Vefald har så langt gitt positive tilbakemeldinger på dette opplegget.

Transportbedriftene er med allerede ved utvelgelsen av kandidater som får tilbud om å starte på førerkortopplæring. Fordelen er at muligheten for å velge de rette kandidatene øker.

Tidligere har det vært flere eksempler på at A-etat/NAV tilbyr førerkortopplæring mer som et arbeidsmarkedstiltak, uten tanke på om kandidaten virkelig egner seg som sjåfør. Et samarbeid med NAV som sikrer en lik forståelse for hva transportbransjen har behov for, er nødvendig.

Flere NLF avdelinger ser på lignende prosjekter. Gjennomføring av slike prosjekt vil være en av de raskeste måtene å få nye sjåførere til bransjen. Slike prosjekter kan igangsettes med andre aktører som for eks NLF/ATL kompetansesentere eller andre trafikkskoler.

### Forsvaret

For å dra nytte av den sjåførutdannelsen Forsvaret har gitt sine soldater, må det skapes relasjoner mot Forsvaret gjennom aktivt samarbeid. Utfordringen blir å fange opp de kandidatene som kan være aktuelle sjåførere i det private. Markedsføring av transportbransjen som en aktuell arbeidsplass må gjennomføres mens soldatene er i tjeneste. NLF må stille opp og informere om mulighetene for sjåfører etter endt tjeneste.

### Stipendordning

Organisasjonene – for eks NLF, TL og LTL kan opprette et fond, der kandidater kan søke om delfinansiering til førerkortopplæring. Slik støtte må betinges av at kandidaten forplikter seg til jobb i en transportbedrift. Et slikt prosjekt kunne la seg kombinere med en form for hospitering i transportbedrifter, slik at kandidaten gjennom dette kan få bedriftsopplæring.

### Bedriftsfinansiering av føreropplæring

Bedrifter vil også kunne gjøre det mulig å delfinansiere videreutdanning/kompetanseheving. Dette basert på en gjensidig avtale om et varig arbeidsforhold.

### Åpen dag

Gjennomføring av åpen dag i bedriften. Et slikt arrangement kan gjennomføres i fellesskap med bedriftens samarbeidspartnere, NLF/ATL kompetansesentre og opplæringskontorene. NLF sitt distriktsapparat kan være behjelpelig ved slike arrangement. Ofte vil lokalpressen kunne dekke et slikt arrangement når det får et innhold som kan være av interesse for folk flest.

### Påvirke offentlige myndigheter

Her må det gjøres et forarbeid for å finne ut om det er mulig, og hva som skal til for å øke kapasiteten ved landslinjene. Når dette forarbeidet er utført, må påvirkning av offentlige myndigheter igangsettes. Parallelt kan det jobbes med ytterligere offentlig finansiering av tilbud i andre opplæringsinstitusjoner.

### Frigjøre distribusjonssjåførere

For å endre arbeidsoppgavene til de sjåførene som må benytte noe av tiden sin til å fylle varer i butikkene samt terminaloppgaver, må det startes forhandlinger med involverte parter. Bedre samordning av distribusjonsoppgavene vil redusere kapasitetsbehovet i bynære områder. Dette vil gi positive resultater både miljømessig og økonomisk. Det bør settes i gang forhandlinger mellom arbeidstaker- og næringsorganisasjonene.

### Arbeidsforhold

Bedrifter som er kjent for å ha ordnede arbeidsforhold og forutsigbarhet for de ansatte, samt akseptable lønninger, har mindre problemer med rekruttering av arbeidskraft enn de bedriftene som driver mer uryddig. Dårlig inntjening kan være en årsak til forskjellen i bedriftene. Men ofte er det også slik at uryddige arbeidsforhold henger sammen med dårlig kvalifiserte og lite pålitelige sjåførere. Igjen kan dette føre til mye skader på gods og materiell, som igjen har betydning for bedriftens resultat. Innføring av Kvalitet og miljø på vei, samt at NLF sin skaderåd giver gjennomfører en analyse i bedriften, kan være positive tiltak. Dette er ikke bare et strakstiltak, men like fullt tiltak som må gå over tid.

Bedrifter som satser på etterutdanning av sjåførene, for eks fagbrevutdanning, opplever positiv effekt i hele bedriften. Det generelle kompetansenivået i bedriften heves, noe som også er positivt med henblikk på bransjens anseelse.

Transportbransjen konkurrerer med mange andre bransjer om arbeidskraft. Inntjening og arbeidsforhold er et vesentlig moment for arbeidssøker. Det må være et mål for næringen at sjåførlønningene kommer opp på et nivå med industriarbeiderlønn.

### Import av sjåførere

I flere bransjer har mengden av utenlandsk arbeidskraft i Norge økt i takt med etterspørselen etter arbeidskraft. Kan import av sjåførere settes inn i organiserte former? Hvilke land skal man i så fall hente dem fra? Hva med språk, kultur, kjøreferdighet – spesielt om vinteren.

Nøkkelen er riktig opplæring. NLF registrerer at flere medlemsbedrifter etterspør opplysninger om hvordan de skal forholde seg for å ansette utenlandsk arbeidskraft. Derfor har NLF laget en rettledning i ansettelse av utenlandske sjåførere.

Norsk kurs og andre nødvendige kurs for utenlandske sjåførere vil måtte gjennomføres.

En mulig løsning kan være et prosjekt som ser nærmere på rekruttering av utenlandske sjåførere.

### Jenter i transportbransjen

Erfaringer fra andre mannsdominerte yrker, viser at jenter har positiv innvirkning på arbeidsmiljøet. Bedrifter som har jenter som sjåfører erfarer at disse har en rolig kjørestil som er positiv med tanke på slitasje, dieselforbruk, skader og miljø. Det er også grunn til å tro at myten om den hensynsløse karen bak rattet i et vogntog kan endres med flere jenter bak rattet. En ”mykere” atferd blant yrkessjåførene bidrar til større aksept for den store bilen i trafikken. Etter kunnskapsløftet rekrutteres det til transportfag fra service og samferdsel. Det er mange jenter som velger VG1 service og samferdsel uten at de har tenkt transport som videre valg. Derfor er det et forholdsvis stort utvalg av jenter som kan motiveres til å velge transportfag og videre yrkessjåfør mens de går VG1.



Elisabeth Mo satser på en fremtid som yrkessjåfør.

*Foto: Arne Flygind*

### **Mer langsiktig tiltak**

Tiltak som ikke gir umiddelbar effekt, bør uansett vurderes igangsatt raskest mulig. Dette vil være tiltak for å bedre sjåførrekrutteringen på sikt. Slikt arbeid må foregå kontinuerlig.

### Informasjon om lærlingeordningen

For å gi flest mulig transportbedrifter en positiv holdning til lærlinger og lærlingeordningen, er informasjon et viktig tiltak. Opplæringskontorene sitter inne med nødvendig kunnskap om ordningen. Bedriftene må bidra aktivt og bruke denne kunnskapen. Denne kunnskapen kan videreformidles på ulike NLF arrangementer. For eks bør dette være et av innslagene på NLFs planleggingskonferanse i mai.

Et tett og godt samarbeid mellom NLF sine distriktssjefer/tillitsvalgte og opplæringskontorene er viktig. Rekruttering gjennom lærlingeordningen er langsiktig, men det gir normalt gode sjåfører. En felles satsing fra bedriftene, NLF og opplæringskontorene på dette området er helt nødvendig for bransjen.

### Rekrutteringsarbeid og samarbeid med opplæringskontorene

I hovedsak er det NLFs medlemsbedrifter som er andelshavere i opplæringskontorene. Dessverre er det slik at svært mange ikke er tilstrekkelig engasjert i opplæringskontorets arbeid. NLF sitt distriktsapparat bør i større grad engasjere seg i opplæringskontorenes arbeid. Opplæringskontorene er ofte på besøk hos skolene i sitt distrikt. Transportbedriftene må i større grad være en deltakende part i dette arbeidet.

### Informasjonsmateriell

Rekrutteringsmateriell som skal benyttes må være tilpasset målgruppen. På utdanningsmesser og andre steder der ungdom er målgruppen kan for eks. film, lyd og en enkel folder være aktuell. NLF bør lage en egen rekrutteringsfilm. Websider og informasjonsmateriell som kan benyttes av skoler og andre interesserte markedsføres i bred skala. Streamer bak på lastebilen med budskap om å satse på sjåføyrket kan også være et enkelt tiltak.

### Bladet Norsk transport

Bladet sendes til alle bibliotek i Norge og vil således i en viss grad være tilgjengelig for skoleungdom. Det kan også være en løsning å utvide distribusjonen av bladet til aktuelle målgrupper i ungdomskolen og videregående skole, spesielt til de som har studieretning VG1 service og samferdsel og VG1 teknisk og industriell produksjon. Det må sikres at slik distribusjon virkelig havner hos målgruppen. Skal bladet være av interesse, må det ha et innhold som er relevant og fenger målgruppen. Redaksjonen utfordres til å ha rekruttering som tema i septemberutgaven, med målrettet distribusjon til skolene. Oppfølging av temaet bør følges opp i januarutgaven fordi da er det viderevalg i skolen. Disse bladene vil være et viktig bidrag på yrkesmesser og ved yrkesvalg. Alle som driver tungbilopplæring kan også få tilsendt disse numrene av bladet.

### Transport 2007

Arbeidet med aktiviteter som er relevante for potensielle sjåfører er allerede igangsatt. En egen arbeidsgruppe med representanter fra YTF, NTF, TL og NLF arbeider med gjennomføringen av ulike aktiviteter på transportmessen den 10. til 12. mai 2007. Det jobbes blant annet med etablering av et utdanningstorg, der flere aktører innen opplæring og kompetanse har meldt sin interesse for deltakelse. Denne erfaringen kan benyttes som en referanse i det videre rekrutteringsarbeidet. Det kan for eks lages en film fra messen. Målgruppen for rekrutteringsaktiviteter, blir 9. klasse på ungdomstrinnet.

**TRANSPORT**  
2007



### Media

Stadig drypp i ulike media er en fin måte å holde fokus oppe, når det gjelder transport som en aktuell arbeidsplass. Utfordringen er ofte å få spalteplass i media, men flere fylkesavdelinger har vært flinke til dette. Ofte er det enklere å få spalteplass regionalt enn i rikspresen.

Det har vært skrevet enkelte gode artikler om lærlinger i noen fagblader. Igjen kan sikkert opplæringskontorene og kanskje transportbedriftene tipse og følge opp media når de mener å ha aktuelt stoff som er av positiv karakter for bransjen. Samarbeidspartnere, opplæringskontorer, Forsvaret, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene kan gå sammen for å møte media. Verken transportbransjen eller NLF er utlærte når det gjelder mediakontakt, kanskje det i enkelte tilfelle kunne benyttes profesjonelle mediarådgivere.

I eget hus finnes bladet Norsk transport og NLF sin webside. Disse må bli det forumet som ligger i forkant når det gjelder informasjon og gode artikler med fokus på rekruttering.

### **Sluttord**

I dagens situasjon preges hele samfunnet av stor aktivitet og høyt forbruk. Dette fører til press i arbeidsmarkedet og mange bransjer har en stor utfordring med å løse sin bemanningsutfordring. Nye arbeidstids bestemmelser vil kreve ytterligere behov for arbeidskraft. Slik situasjonen er, kan arbeidstakere i stor grad velge blant mange ulike jobbtillbud. Attraktive arbeidsplasser får lettere tilgang til de beste arbeidstakerne.

Transportbransjen har mange aktører som er kommet langt når det gjelder å bli ansett som en god arbeidsplass. Dessverre er det fortsatt slik at negativ omtale av transportbransjen får oppmerksomhet. Dette betyr at kontinuerlig positiv informasjon, på mange fronter, er nødvendig for å bli ansett som en seriøs bransje. Hver enkelt bedrift må selv bidra til at transportbransjen skal få et godt omdømme.



*Foto: Kai Kristensen*