

Tempen på bussbranschen



Jämtlands län 2026

TRANSPORTFÖRETAGEN

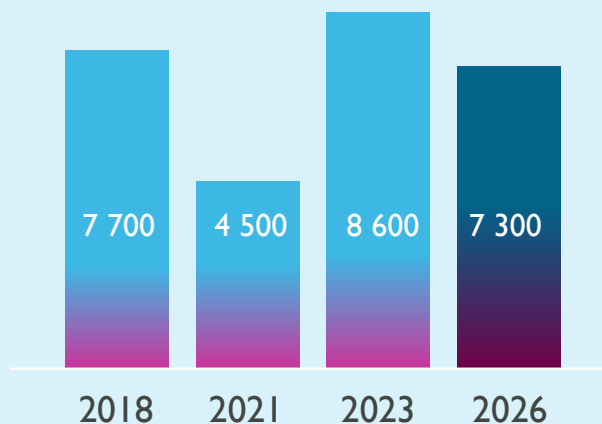
Rekryteringsbehovet i bussbranschen

TRANSPORTFÖRETAGEN

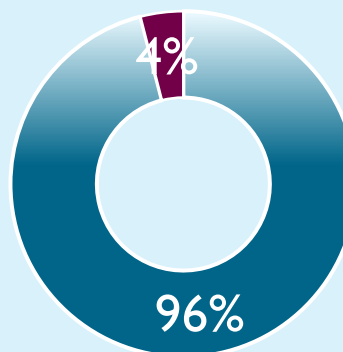
Rekryteringsbehovet av bussförare och bussmekaniker i Jämtlands län för perioden 2026-2028 uppskattas till

90

Rikets rekryteringsbehov enligt de senaste rapporterna



Fördelning av totalt antal anställda per yrkesgrupp i riket



4 av 10 bussförare är över 61 år

■ Bussförare ■ Bussmekaniker

Utmaningar att rekrytera i riket

8 av 10 upplever rekryteringssvårigheter



270 tjänster har ej kunnat tillsättas

Total branschstruktur



*Deltagande företag har cirka **27 000 anställda**.*



***57 procent** av alla bussförare och **50 procent** av bussmekanikerna är mellan **31-60** år.*



***10 procent** av bussförarna och **3 procent** av bussmekanikerna är kvinnor.*



***39 procent** av alla bussförare är **över 61** år och **31 procent** av alla bussmekaniker.*



Rekryteringsbehov

Bedömt rekryteringsbehov

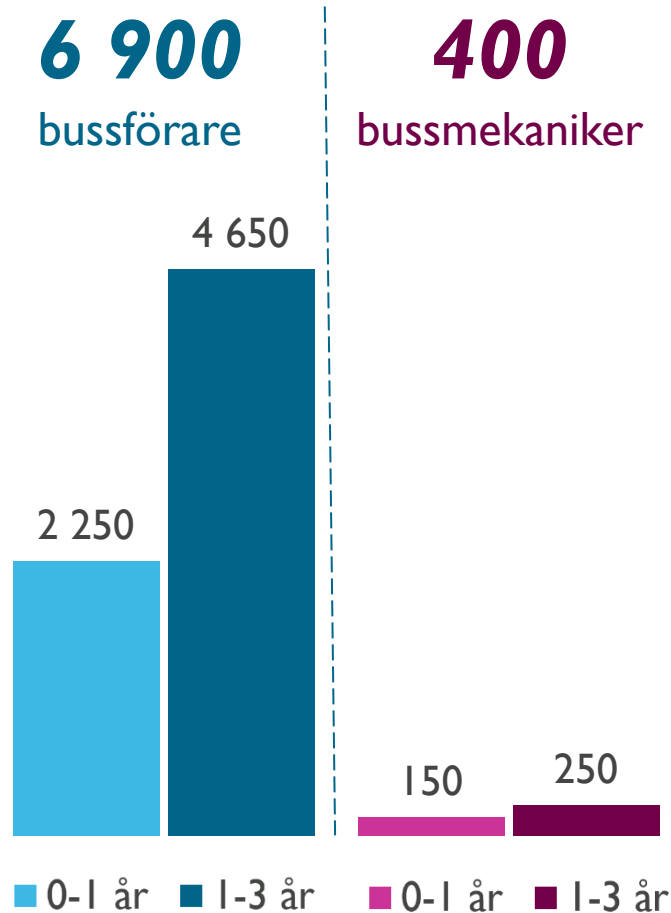
Rekryteringsbehovet för 2026-2028 i riket uppskattas till drygt **7 300 personer**

- 6 900 bussförare och 400 bussmekaniker

Behovet i riket motsvarar betydande andelar av dagens anställda:

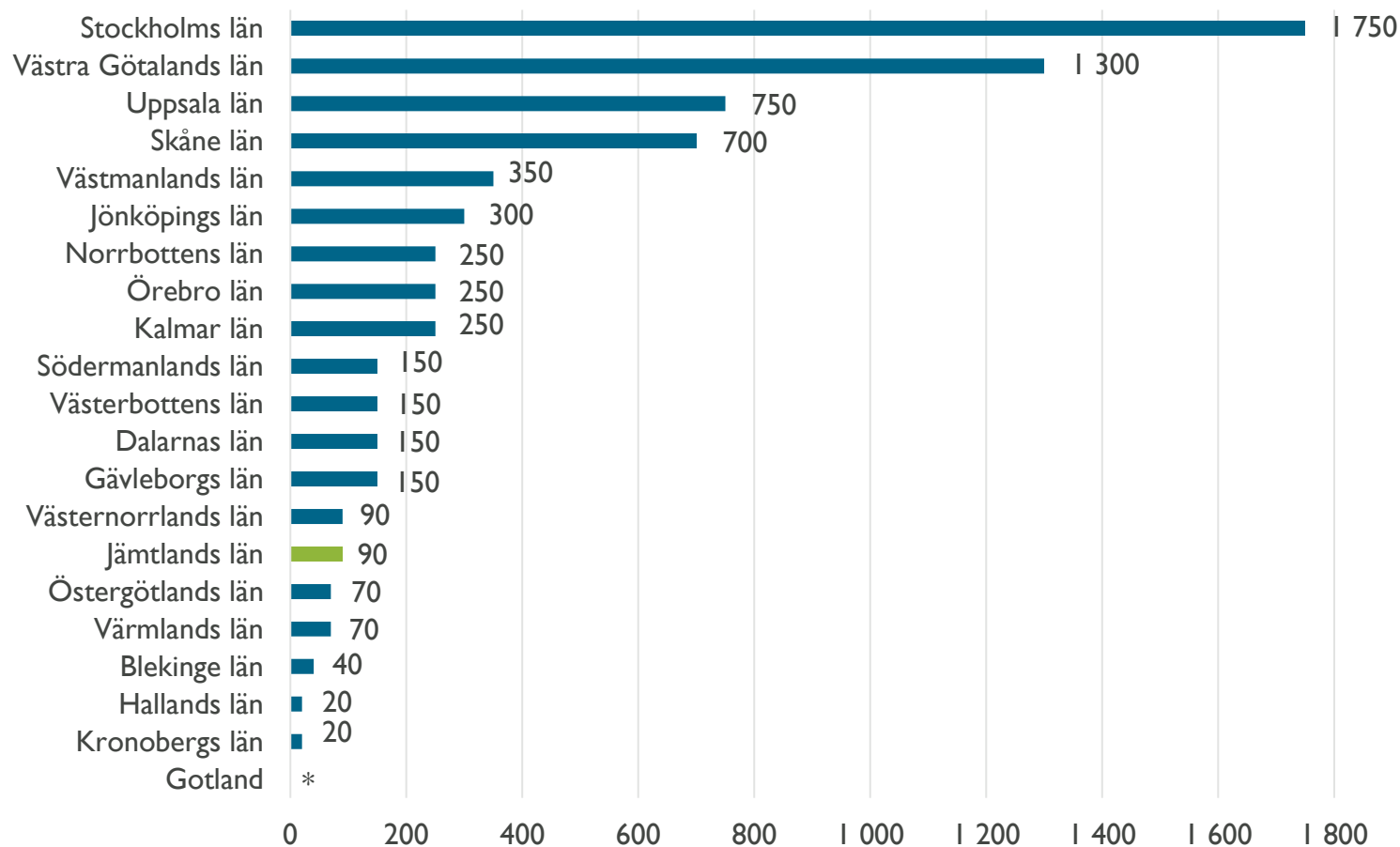
- 23 procent av bussförarna
- 33 procent av bussmekanikerna

I Jämtlands län uppskattas rekryteringsbehovet till 90 bussförare.



Rekryteringsbehov per län 2026-2028 - Bussförare

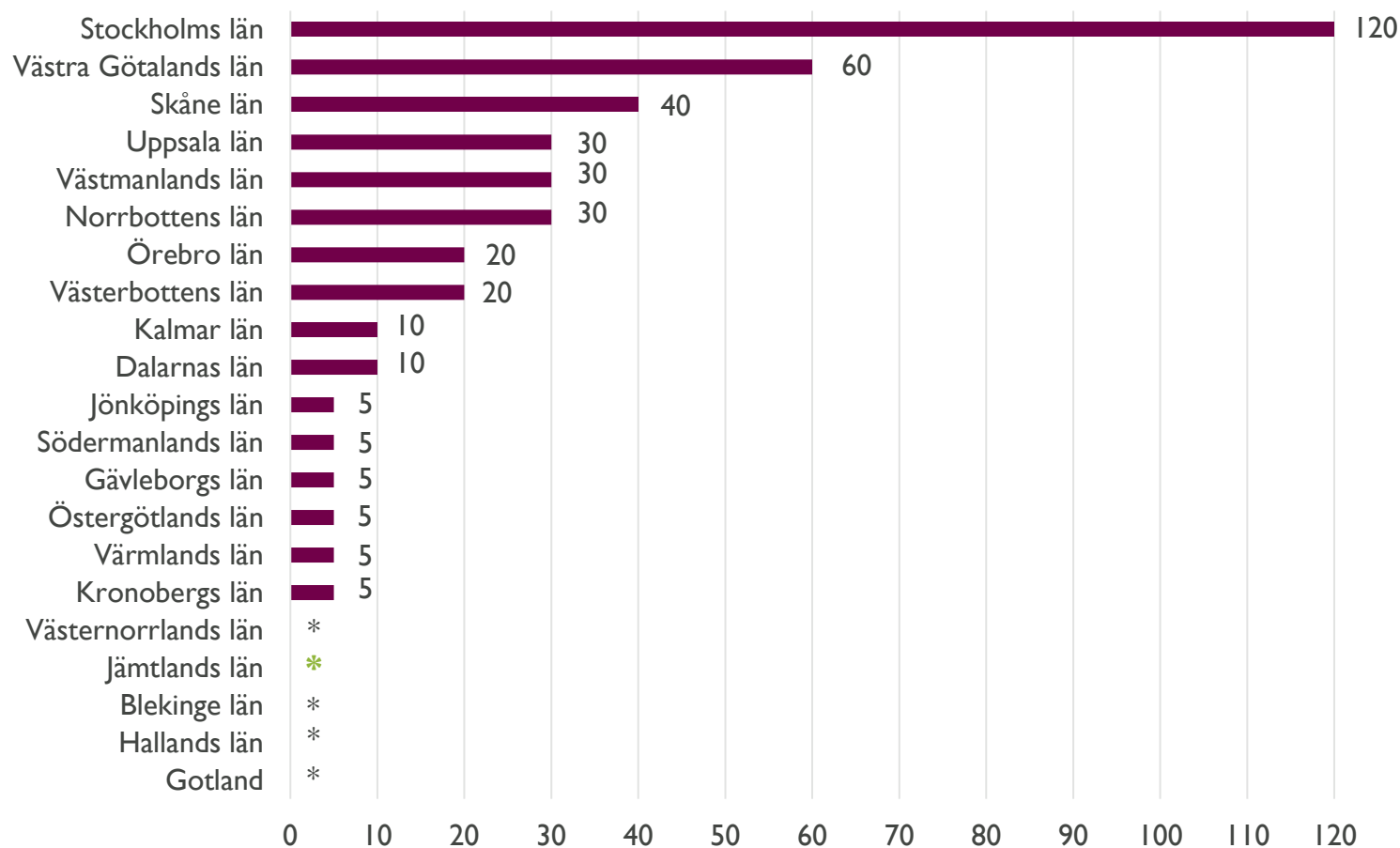
Antal personer avrundat till hela hundratal eller femtiotal per län:



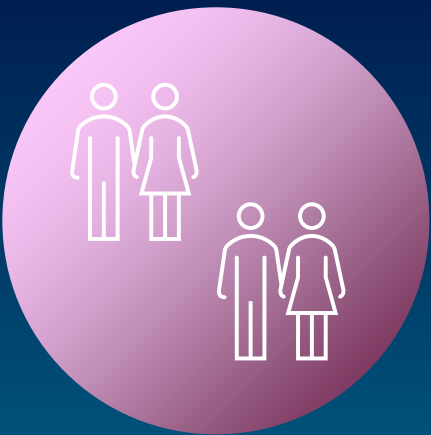
* Uppgift saknas

Rekryteringsbehov per län 2026-2028 - *Bussmekaniker*

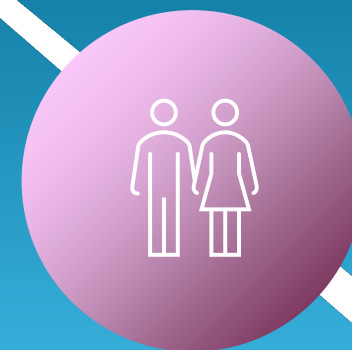
Antal personer avrundat till hela hundratal eller femtiotal per län:



* Uppgift saknas



Generationsskifte och personalomsättning



Åldersstruktur: *bussförare* och *bussmekaniker*

Bussförare	Fördelning
-30 år	4 procent
31-60 år	57 procent
61 - år	39 procent

- Ungefär 4 av 10 *bussförare* är över 61 år.



Bussmekaniker	Fördelning
-30 år	19 procent
31-60 år	50 procent
61 - år	31 procent

- Ungefär 3 av 10 *bussmekaniker* är över 61 år.



Pensionsavgångar

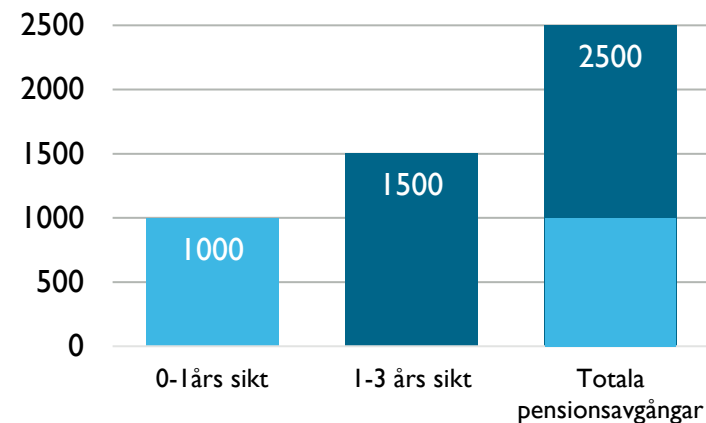
Under 2026-2028 bedöms drygt **2 500 bussförare** gå i pension.

- Av dessa går **1 000** personer i pension det närmaste året och **1 500** personer de efterföljande två åren.

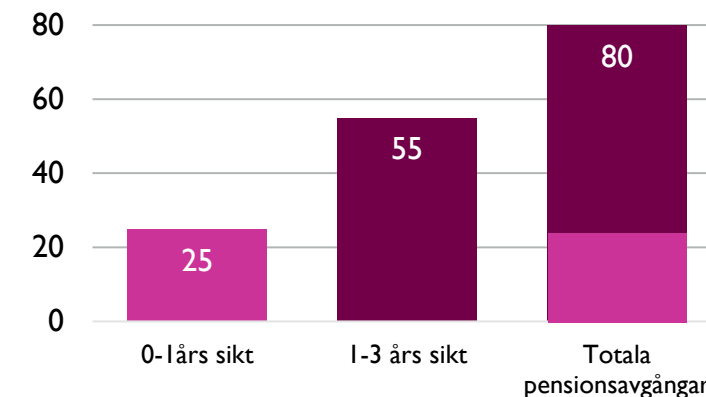
Under 2026-2028 bedöms **80 bussmekaniker** gå i pension.

- Av dessa går **25** personer i pension det närmaste året och **55** personer de efterföljande två åren.

Bussförare



Bussmekaniker



De anställda slutar av andra skäl

Bussförare

Nästan var fjärde bussförare (23 procent) bedöms sluta 2026-2028.

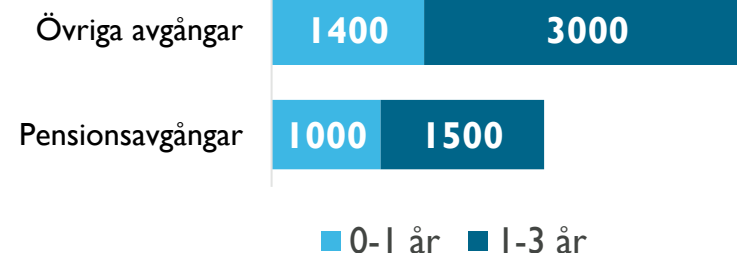
- Utöver cirka 2 500 bussförare som går i pension bedöms ytterligare 4 400 bussförare sluta av andra skäl. Sammantaget motiverar det rekryteringsbehovet på cirka 6 900 bussförare för perioden 2026-2028.

Bussmekaniker

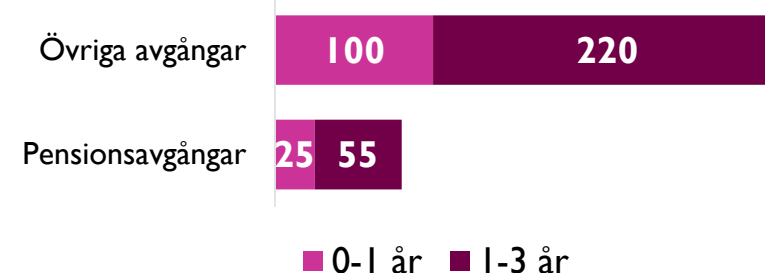
Nästan var tredje bussmekaniker (31 procent) bedöms sluta 2026-2028.

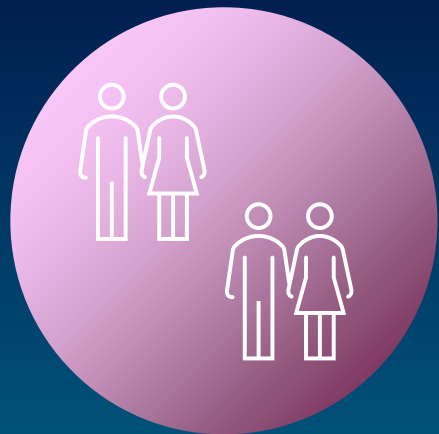
- Utöver cirka 80 bussmekaniker som går i pension bedöms ytterligare 320 sluta av andra skäl. Sammantaget motiverar det rekryteringsbehovet på cirka 400 bussmekaniker för perioden 2026-2028.

Bussförare:

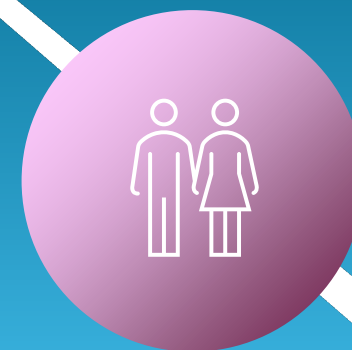


Bussmekaniker:



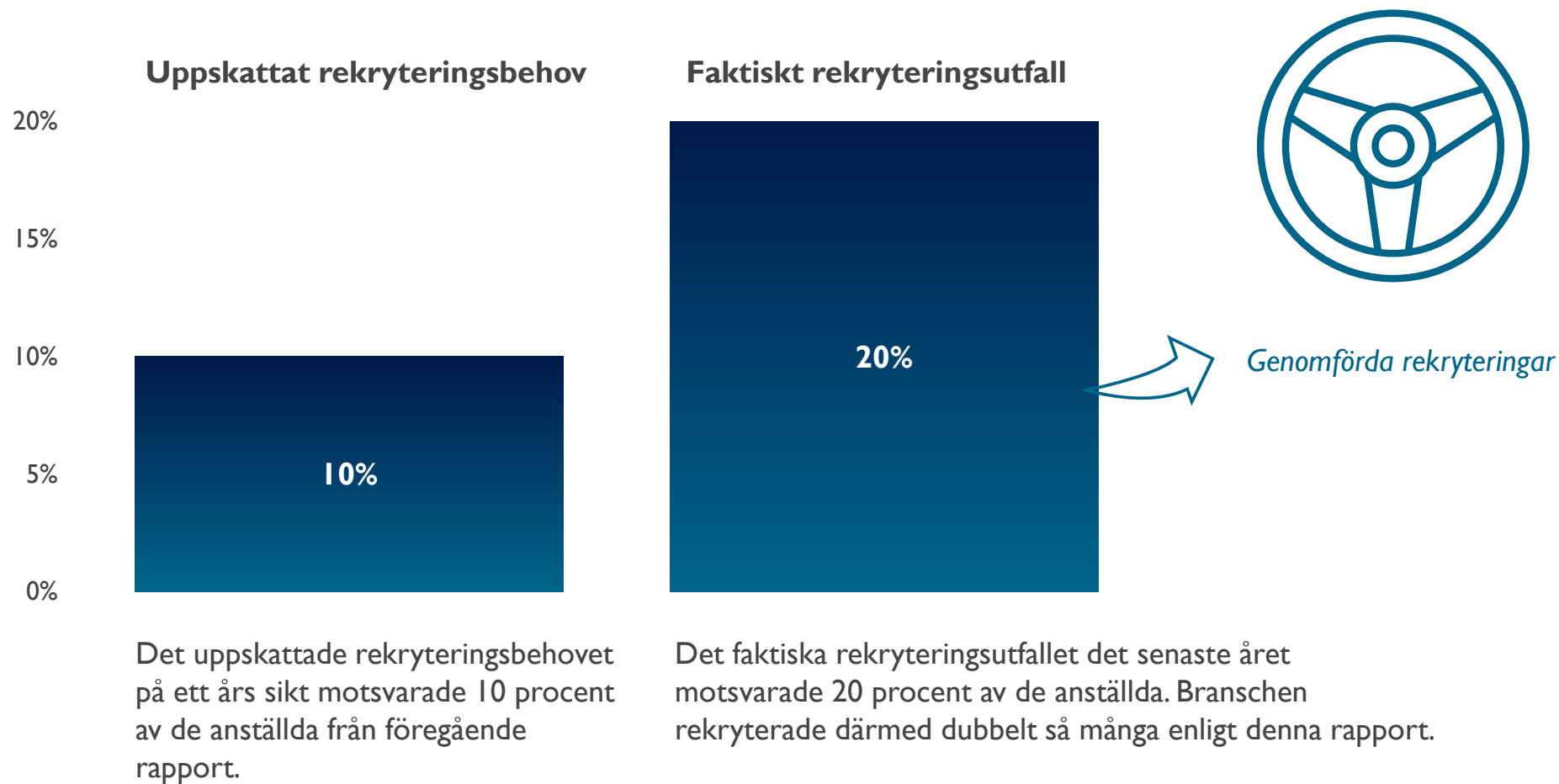


Rekryteringsbehovet – vad blev utfallet?



Uppskattat rekryteringsbehov och faktiskt rekryteringsutfall

- bussförare



Varifrån kommer de nyanställda?

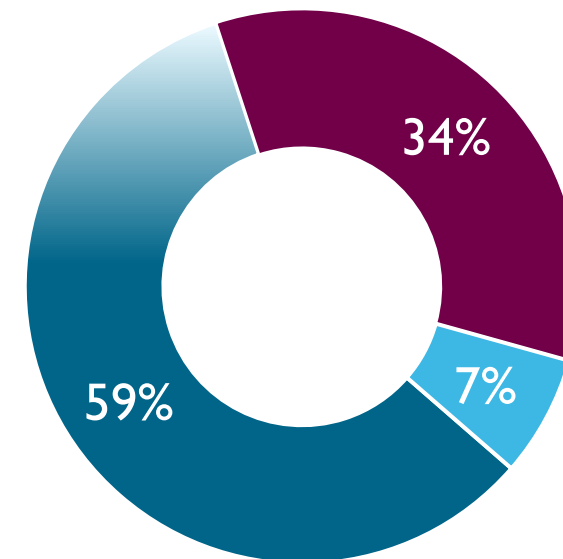
Andra bussföretag är den främsta rekryteringskällan

Mer än hälften av företagen anger andra bussföretag som den främsta rekryteringskällan.

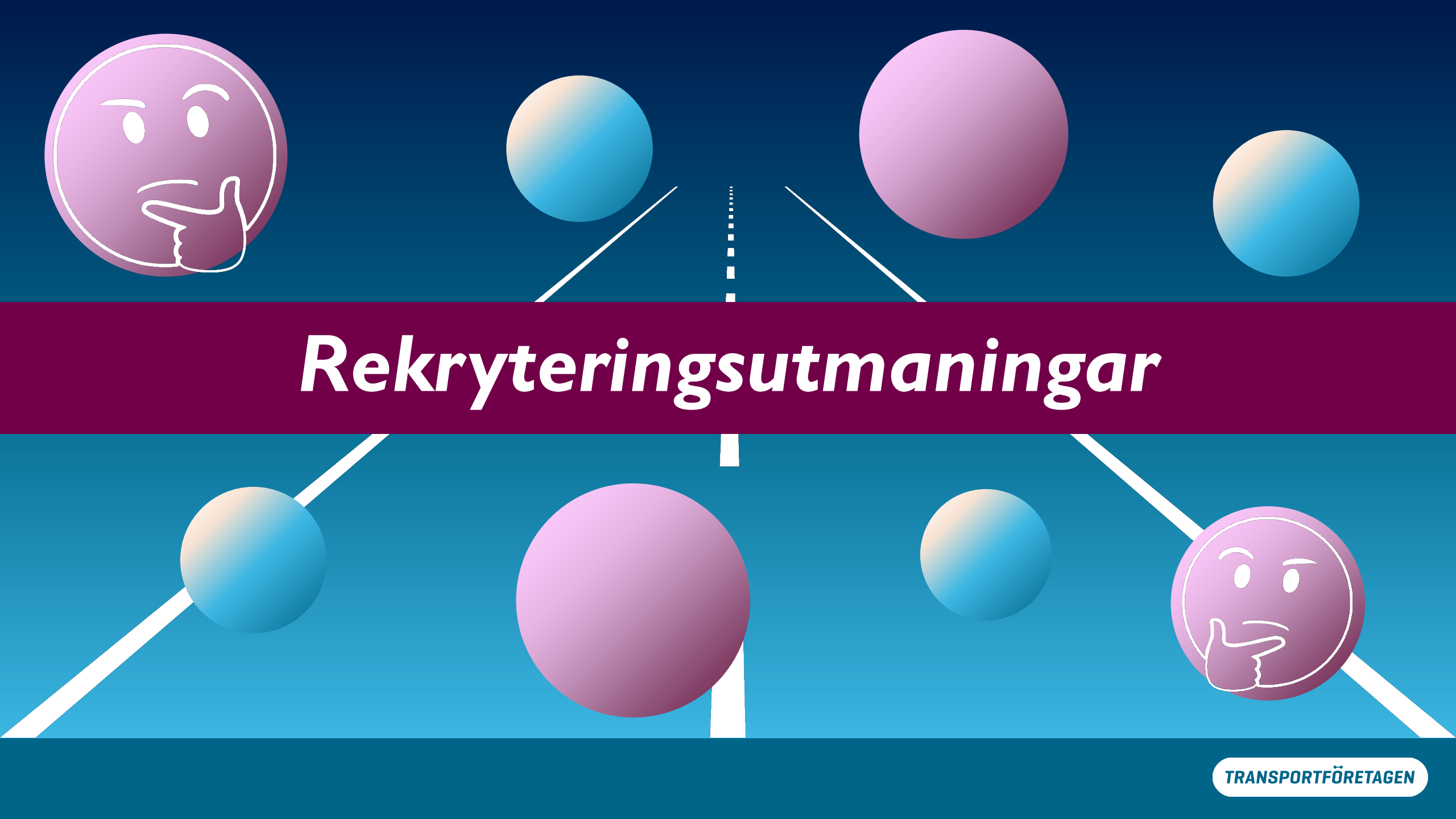
- *Egen förarutbildning används i förhållandevis liten utsträckning för att tillgodose behovet av bussförare.*

Andra vägar?

I frisvaren anges även yrkesutbildning, annonsering/hemsida och kontakter som andra primära rekryteringskällor.



- Andra bussföretag
- Arbetsförmedling och arbetsmarknadsutbildningar
- Egen förarutbildning

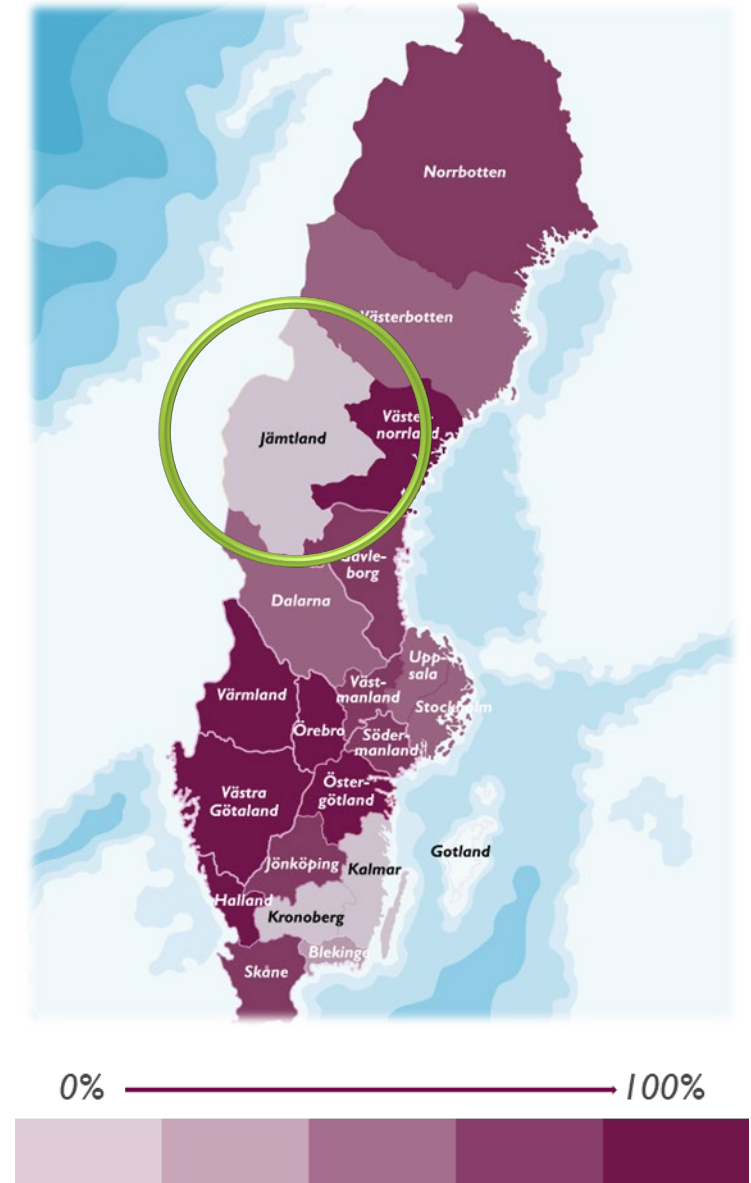
The background features a stylized road with a dashed white center line receding into the distance. On either side of the road are large purple spheres and smaller blue spheres with a yellow-to-blue gradient. In the top-left and bottom-right corners, there are purple circular icons containing a white line-art face with a hand to its chin, suggesting a 'thinking' or 'challenge' theme. A dark purple horizontal band across the middle contains the title text.

Rekryteringsutmaningar

Branschens rekryteringsutmaningar - hela riket

Kartbilden illustrerar andelen bussföretag i varje län som upplever rekryteringsutmaningar.

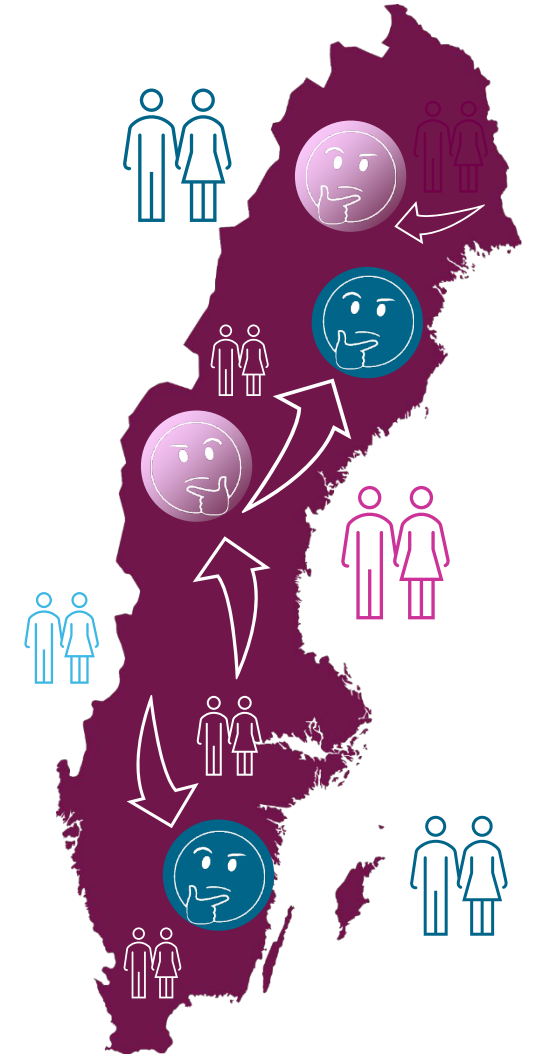
Procenttalen visar hur utbredda svårigheterna är i respektive del av landet och tydliggör att behovet av personal varierar mellan länen.



Branschens rekryteringsutmaningar

– några siffror för hela riket

- 8 av 10 företag som behövt rekrytera har upplevt utmaningar med att rekrytera den efterfrågade kompetensen.
- Rekryteringsutmaningarna har lett till att 270 tjänster inte har kunnat tillsättas det senaste året.
 - Nästan 9 av 10 ej tillsatta tjänster är **bussförare**.
- Mindre företag upplever rekryteringsutmaningar i högre utsträckning än de större företagen.



Branschens rekryteringsutmaningar – större bussföretag

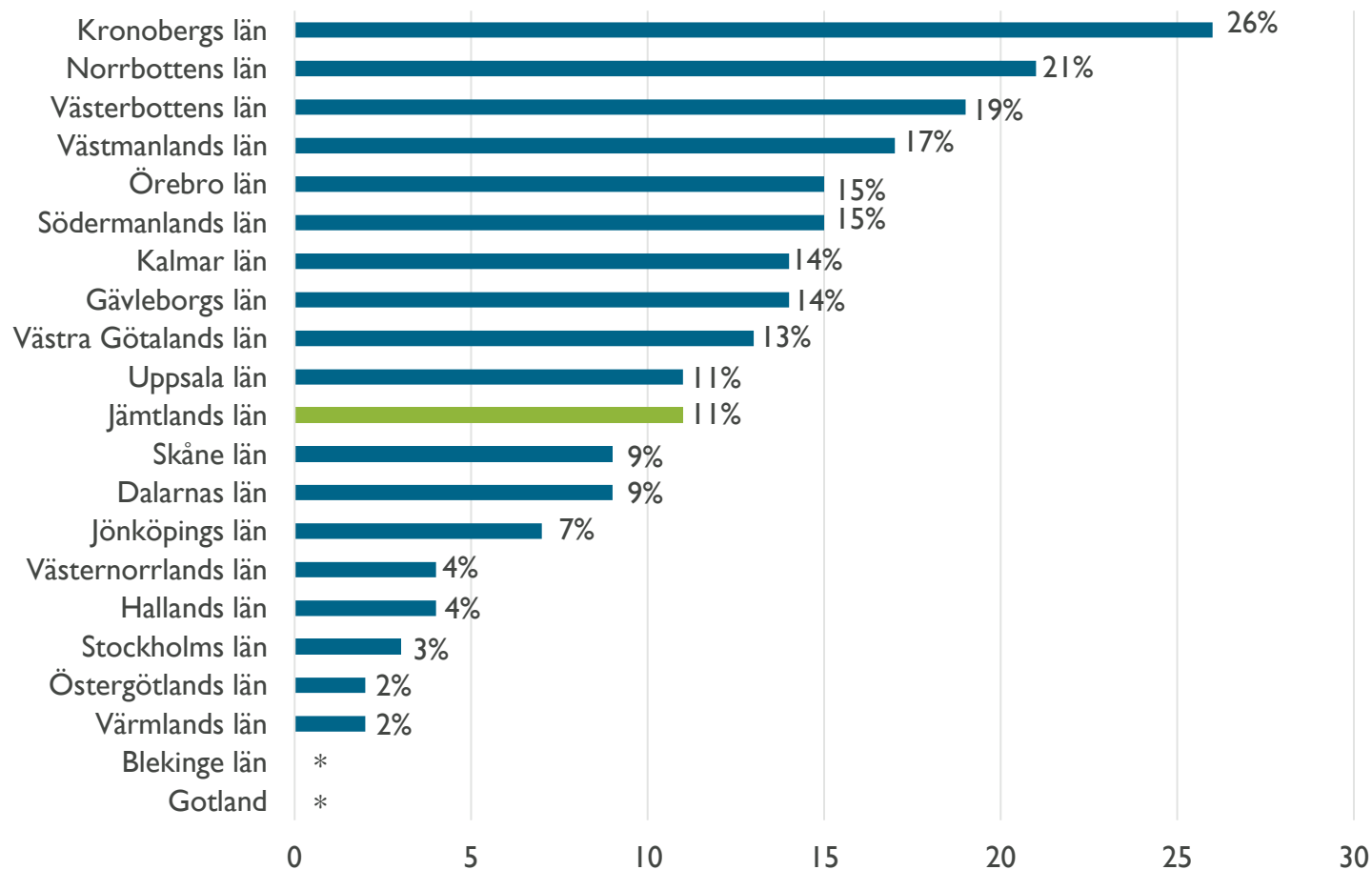
De 10 största bussföretagen i branschen har 90 procent av alla anställda.

- 4 av 10 har haft rekryteringsutmaningar.
- 3 av 10 upplever länsvarierande utmaningar.
- 3 av 10 har inte haft rekryteringsutmaningar.



Branschens rekryteringsutmaningar

- andel kvinnliga bussförare per län



* Uppgift saknas

1 av 10 bussförare är kvinnor i riket

- *Stor variation mellan länen i andelen kvinnliga bussförare.*
- *Kvinnor lämnar i större utsträckning än män sina anställningar, vilket hämmar utvecklingen mot ökad jämställdhet i bussbranschen.*

1 Jämtlands län är 11% av alla bussförare kvinnor

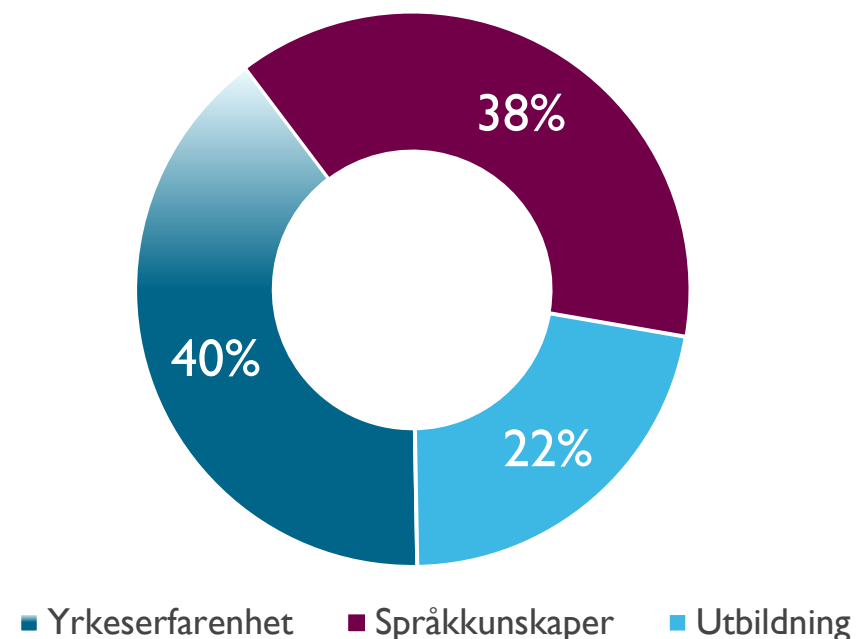
Orsaker till upplevda rekryteringsutmaningar

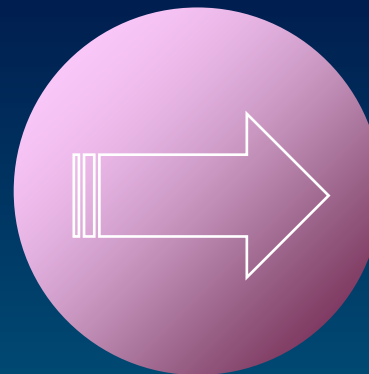
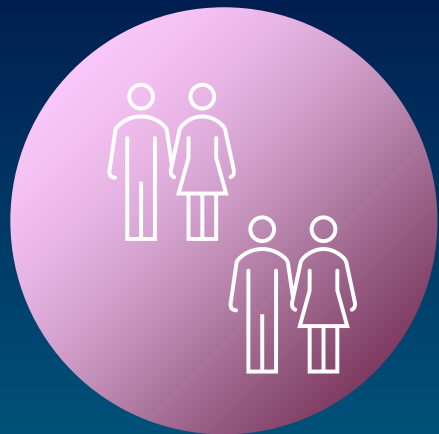
Bussförare – 40 procent av respondenterna hittar inte sökande med rätt yrkeserfarenhet.

Bussmekaniker – 37 procent av respondenterna hittar inte sökande med rätt yrkeserfarenhet.

- 34 procent anger brist på rätt yrkesutbildning.
- 29 procent framhåller otillräckliga språkkunskaper.

Största orsakerna till rekryteringsutmaningar bland bussförare





Slutsatser



Transportföretagens slutsatser

Rekryteringsbehovet av bussförare och bussmekaniker bedöms till **7 300 på tre års sikt**.

8 av 10 företag har upplevt rekryteringsutmaningar. Dessutom bedöms rekryteringssvårigheterna att öka i framtiden.

Störst behov av bussförare är i Stockholm, Västra Götaland, Skåne och Uppsala som tillsammans står för 65 procent av branschens rekryteringsbehov på tre års sikt.

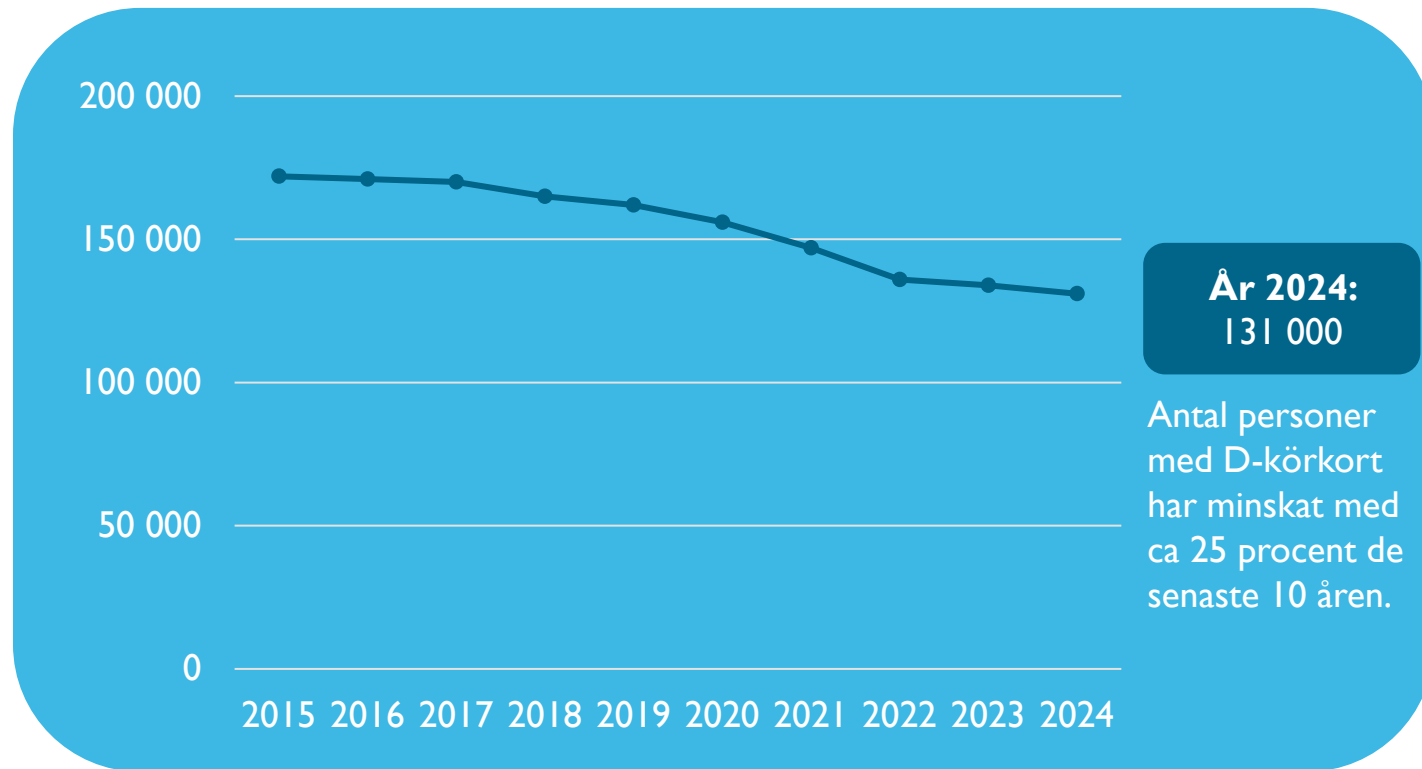
Små företag har i högre grad problem att rekrytera än stora företag.

Den stora andelen medarbetare som är över 61 år spelar en central roll för den dagliga driften och för att kunna möta bemanningsbehoven. Samtidigt innebär det stora pensionsavgångar i närtid.

1 av 10 bussförare är kvinnor. De senaste 12 månaderna slutar kvinnor i högre grad än män vilket hämmar utvecklingen mot ökad jämställdhet i bussbranschen.

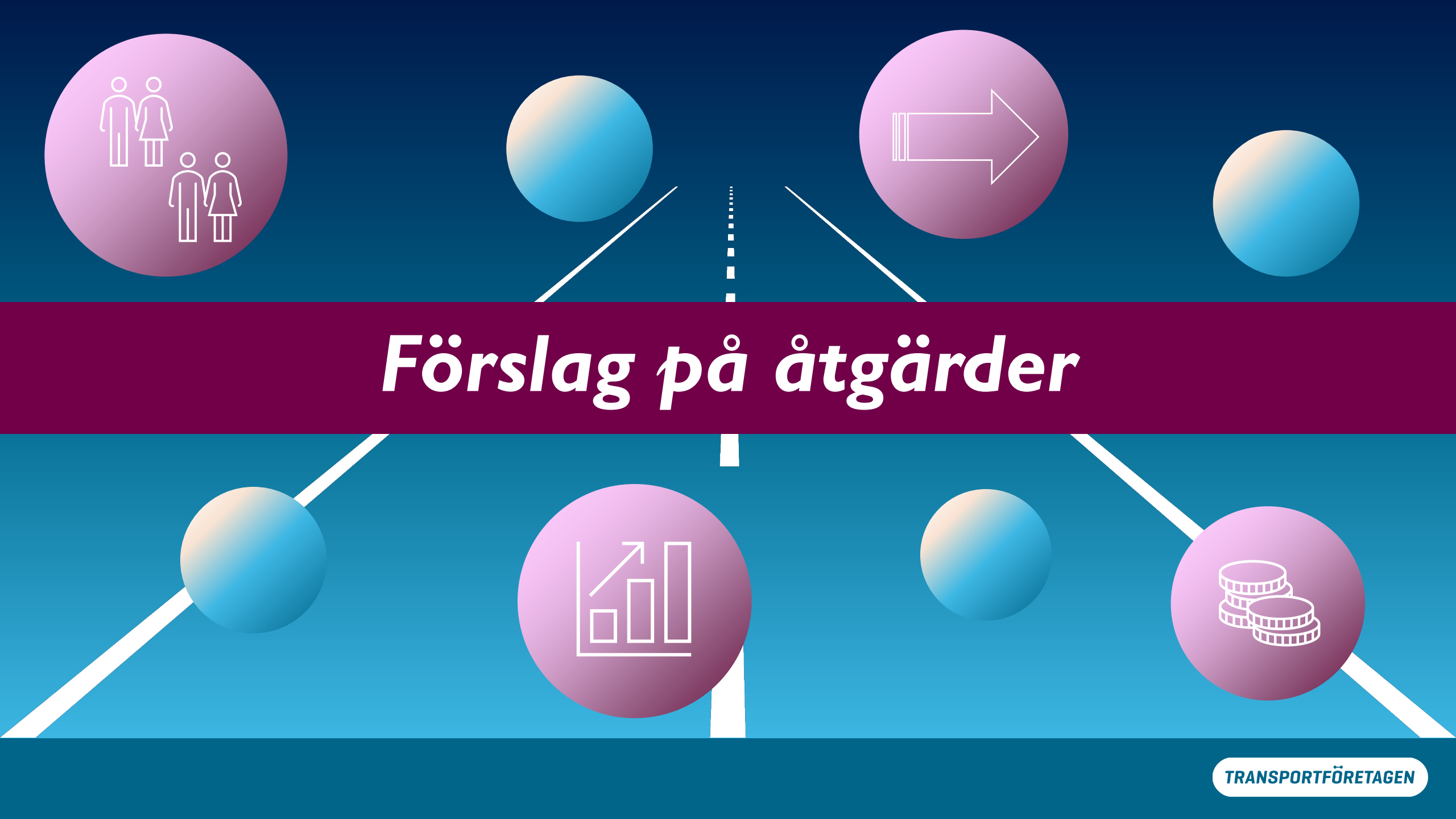
Vad mer påverkar bussbranschen?

Antal personer med D-körkort fortsätter att minska...



Yrkeskompetensbevis, YKB

- YKB är ett lagkrav, vilket kräver 140 timmars utbildning utöver D-körkort, för den som kör bland annat buss yrkesmässigt.
- Enligt Transportstyrelsen finns det ca 180 000 giltiga YKB i Sverige.
 - Av dessa är ca 60 000 bevis giltiga för persontransport dvs. innehavaren får framföra en buss.
- YKB ska förnyas var femte år.
- Varje år utfärdas mellan 20 000 – 40 000 YKB i Sverige.



Förslag på åtgärder

Transportföretagens förslag på åtgärder

- **Antalet utbildningsplatser inom vuxenutbildningen behöver utökas.** För att uppnå detta krävs en fortsatt expansion av yrkesvux och yrkeshögskolan samt satsningar på arbetsmarknadsutbildningar.
- **Inför möjlighet till kombinationsutbildningar** där svenska och yrkeskompetens integreras för att ge fler möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden.
- **Utbildningarnas kvalitet måste förbättras.** Genom att initiera och utveckla samverkan mellan utbildningsanordnare och företag höjs kvalitetsnivån. Tillgång till modern utrustning i lärandemiljöer och en stark koppling till arbetslivets faktiska behov är fundamentala för rätt kvalitet.
- **Långsiktiga och offentliga satsningar** krävs för att förändra och stärka bilden av yrkesutbildningar. Politiken behöver långsiktigt jobba för en attitydförändring visavi yrkesutbildningar.
- Prioritera utbildningar med **hög grad av företagsmedverkan** samt följ upp krav på **reell branschsamverkan** som villkor för offentliga medel. Företagens anställningsbehov och inflytande bör vara utgångspunkten för alla insatser som ska leda till jobb.
- **Inför integrerad körkortsutbildning** för gymnasieelever samt möjliggör CSN-lån för körkort för behörigheterna B, C och D.
- **Sänk den generella bussföraråldern** från 24 år till 21 år i linje med EU:s beslut. **Avskaffa 50-kilometersgränsen** för unga förare, så att de kan schemaläggas och köra all trafik.
- **Inför ett modernare och mer flexibelt regelverk för YKB,** både gällande grund- och fortbildning. Ett modernare och flexiblere YKB-regelverk, t ex utökad möjlighet till distansutbildning, möjliggör att fler kan etablera sig inom transportbranschen.
- **Validering** behöver vara en integrerad del av utbildningssystemet och förutsätter en offentlig finansieringsmodell för att kunna utvecklas.
- En **fungerande och långsiktig regional/lokal dialog** mellan företag/bransch och myndigheter/politik förutsätter regionala personella resurser. Vi ser ett behov av öronmärkta statliga medel till sådana resurser.

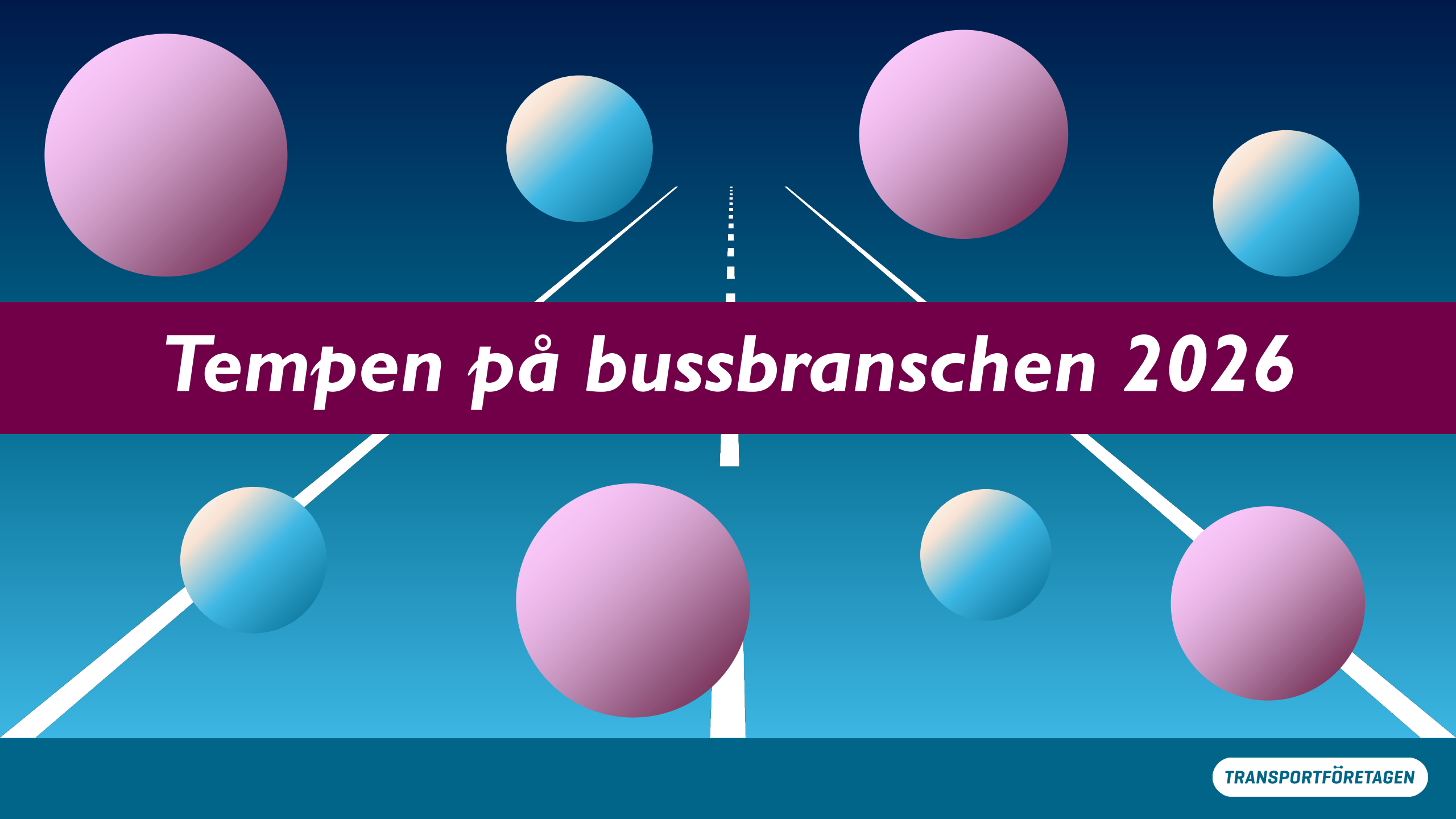


Undersökningsmetod

Kort om undersökningens metod och genomförande

Under senhösten 2025 genomförde Transportföretagen i samarbete med Nyckeltalsinstitutet en enkätundersökning riktad till medlemsföretag i Sveriges Bussföretag samt några kommunala bussbolag. Syftet med undersökningen var att kartlägga bussbranschens rekryteringsbehov 2026-28.

- *Enkäten skickades ut till 217 medlemsföretag.*
- *Svarsfrekvensen var 30 procent.*
- *De undersökta yrkesgrupperna är bussförare och bussmekaniker.*
- *Underlaget motsvarar över 80 procent av bussförarna i branschen.*
- *Undersökningen har även genomförts på länsnivå.*
- *För att komplettera enkätsvaren genomfördes 10 djupintervjuer med företag i branschen, med syftet att skapa en djupare förståelse av rekryteringsbehovet och dess upplevda utmaningar.*

An abstract graphic featuring a perspective view of a road with a dashed white center line and solid white edge lines, receding into the distance. The background is a gradient of dark blue at the top and bottom, with a lighter blue band in the middle. Eight spheres are arranged along the road: four in the upper half and four in the lower half. The spheres alternate in size and color, with larger spheres having a purple-to-pink gradient and smaller ones having a blue-to-cyan gradient.

Tempen på bussbranschen 2026