Den 3. februar 2026

FÆLLES INDSIGELSE

Indsigelse til de regionale beskæftigelsesråd vedr. de regionale positivlister - specifikt om buschauffør/persontransport

Indledning

Denne indsigelse er et fælles bidrag til arbejdet med de regionale positivlister for den regionale uddannelsespulje. Positivlisterne har til formål at give ledige mulighed for korte og erhvervsrettede kurser, der styrker jobmulighederne inden for områder med mangel på arbejdskraft eller forventede jobåbninger – og landets jobcentre bruger derfor listerne som grundlag for at kunne tilbyde målrettet opkvalificering.

Vi anmoder i denne indsigelse om, at buschauffør/persontransport[1] genvurderes og genplaceres på de regionale positivlister. Vi anfører i det følgende tre hovedbegrundelser herfor. For det første, at der faktisk *er* rekrutteringsudfordringer på området – fordi der ikke er tradition i branchen for altid at opslå denne type stillinger (bl.a. fordi rekruttering ofte sker via netværk og andre "usynlige" kanaler). For det andet, at fraværet fra positivlisten svækker jobcentrenes mulighed for hurtigt at opkvalificere ledige til et relativt stort jobområde med realistiske muligheder for beskæftigelse efter endt opkvalificering. For det tredje, at buschaufførens fravær på positivlisterne øger risikoen for vakancer og ustabil drift i den kollektive trafik.

Indsigelse

Vi gør indsigelse mod, at buschauffør/persontransport ikke længere fremgår af de regionale positivlister, og anmoder om, at området genplaceres. Fraværet svækker i praksis jobcentrenes mulighed for hurtig og målrettet opkvalificering til et efterspurgt jobområde, hvor operatørerne aktuelt melder om mangel på arbejdskraft. Vi bygger indsigelsen på nedenstående forhold.

Akut og vedvarende chaufførmangel hos operatørerne

Vores egen afdækning, som er baseret på konkrete data fra ni større busoperatører, peger entydigt på en fortsat reel mangel på buschauffører. Manglen påvirker både bemanding og drift, hvilket giver et løbende pres på planlægning, kvalitet og regularitet hos operatørerne. Behovet er dermed ikke hypotetisk, men meget aktuelt, driftsnært og blivende.

Chaufførmanglen for hele busbranchen i 2026 anslås på nationalt plan til at være på lidt over 700 buschauffører. Se nedenstående opdeling på regioner:

	Region Nordjylland	Region Midtjylland	Region Syddanmark	Region Sjælland	Region Hovedstaden	Nationalt
Bekræftet akut chaufførmangel i 2026 fra ni større busoperatører:	60	102	26	139	110	437
Chaufførmangel i 2026 med ekstrapolering for resten af busbranchen:	100	170	43	232	183	728

[1] Det drejer sig mere præcist om AMU-faget 40531 Personbefordring med bus (fagkode 40531-, FKB 2288), der kvalificerer til erhvervsmæssig personbefordring med stor bus efter gældende myndighedskrav.

En efterspørgsel som understøttes af branchekilder
Det dokumenterede behov for buschaufførerinden for persontransport er også ganske veldokumenteret andre steder. Det fremgår bl.a. af Vejtransportrådets rapport om chaufførmangel (2024), hvor et stort flertal af virksomheder inden for erhvervsmæssig personbefordring angiver alvorlige rekrutteringsvanskeligheder: Over 82 pct. peger på alvorlige eller meget alvorlige udfordringer med at finde chauffører, og 75 pct. oplever alvorlige udfordringer med at rekruttere kvalificerede chauffører

Demografi og tilgang forstærker udfordringen
Udfordringen forstærkes af demografi og utilstrækkelig tilgang. Den gennemsnitlige alder blandt chauffører er høj (60 pct. er over 55 år), og der forventes ikke en tilstrækkelig tilgang af unge, som kan erstatte den kommende afgang (1 pct. er under 25 år). Samtidig har branchen en tradition for at rekruttere fra ledighedskøen – dvs. *netop* det spor, de regionale positivlister skal understøtte ved at gøre opkvalificering hurtig, tilgængelig og målrettet.

Indikatorer undervurderer efterspørgslen
En vigtig del af forklaringen er, at buschauffør/persontransport kan se "mindre tydeligt" ud i nogle af de indikatorer, der typisk bruges til at vurdere jobmuligheder. Branchen rekrutterer ikke via klassiske, offentlige jobopslag, men har en tradition for at rekruttere på måder (netværk, interne flyt og løbende opslag), som ikke kan indfanges af de klassiske indikatorer som f.eks. offentlige opslag.

Jobområdet er samfundskritisk
Buschauffører udgør et (relativt) stort beskæftigelsesområde, og persontransport er en grundforudsætning for pendling, turisme, institutioner, adgang til uddannelse og arbejde for rigtig mange danskere. Chaufførmangel er derfor ikke alene et virksomhedsproblem, men også et spørgsmål om forsyningssikkerhed og mobilitet i alle landets regioner. Rekrutteringsudfordringer i branchen vil derfor få direkte konsekvenser for både borgere, virksomheder og institutioner.

Omkostninger og formelle krav er reelle barrierer
Buschaufførjobbet er et stramt reguleret jobområde med lovfastsatte uddannelses- og certifikatkrav. Uden et tydeligt positivlistespor bliver opkvalificering og rekruttering uundgåeligt vanskeligere at prioritere og finansiere. I praksis flyttes udgifterne over på virksomhederne, der allerede er hårdt spændt for, som må finansiere oplæring, vikarer, overarbejde og i værste fald aflysninger. Dermed bliver vejen fra ledighed til job længere og dyrere – for både system og drift.

Indspil

Vores indspil er, at buschauffør/persontransport genvurderes med henblik på en genplacering på positivlisten, så jobcentrene får et klart grundlag for at bevilge korte, jobrettede kurser ind i området. Vi er selvfølgelig indforstået med, at positivlisten er geografisk bestemt og at forskelle kan forekomme, men vi vil kraftigt advare mod, at så centrale job- og uddannelsesområder reelt glider ud af de prioriterede lister, hvis det sker uden en mere tydelig faglig begrundelse og uden et alternativt spor, der kan sikre tilstrækkelig tilgang af chauffører.

Vi beder derfor RBR om i den kommende behandling at træffe beslutning om genplacering. Hvis RBR ikke imødekommer dette, beder vi om en kort og præcis redegørelse for (1) hvilke kriterier der konkret har afskåret området, (2) hvilke data der vægtes højere end branchens dokumentation, og (3) hvilket alternativt spor RBR vurderer kan sikre en tilstrækkelig tilgang af nye chauffører.

Med venlig hilsen

Alexander Höilund

Erhvervspolitisk seniorkonsulent
Dansk PersonTransport (pva. afsenderkredsen)

Afsenderkredsen

- Peter Thomsen, direktør, AMU Nordjylland – AMU Danmark
- Camilla Kaare Nielsen, direktør for AMU og EUD, UCplus
- Jakob Egelund, 3F Aarhus
- Søren Nellemann Johansen, 3F Aalborg
- Troels Lund, kommerciel direktør, DEKRA
- Jesper Juul, direktør, JUUL
- Lone Rasmussen, sekretariatschef, Trafikselskaberne i Danmark (TiD)
- Hakon Iversen, branchedirektør, DI Transport pva. Arbejdsgiverforeningen for Turistvognmænd (ATV) og Arbejdsgiverforeningen for Kollektiv Trafik (AKT)
- Casper Burlin, chefkonsulent, og Marianne Kragh, seniorchefkonsulent, Dansk Erhverv Arbejdsgiver
- Anna Grethe Jensen, 3F Horsens & Omegn
- Maj-Britt Elgaard Schmidt, 3F Djursland
- Tina Alster, 3F Holstebro-Lemvig
- Dianna Gudmund Lykke, 3F Viborg
- Helle Hvilsted Helbo, 3F Hedensted
- Jannie Maria Linnebjerg, 3F Bjerringbro – Silkeborg
- Jesper Nielsen, 3F Midtjylland
- Klaus Helmin-Poulsen, 3F Skive-egnen
- Verner Riis, 3F Ringkøbing-Skjern
- Jesper Falkenberg Clausen, A-kasseleder, Dansk Metal Aalborg