

YRKESTRAFIKK

NR. 2/2026

SAMMEN PÅ RIKTIG VEI!

Møt «Årets tillitsvalgt»

– slik skaper
han suksess

Grepene
som kan **løfte**
pensjonen

Ny krasjboks **kan**
redde liv

Full fart mot **årets**
lønnsoppgjør

FRISTER MED
BONUS
TIL NYE
SJÅFØRER

Wilhelm (35) er første leder av YTF Ung

 Made in Norway

Møt Cinderella på Transport 2026
og se toalettet installert i en lastebilhytte.



ALLE ARBEIDSPASSER HAR ET TOALETT

– Nå er det også mulig i lastebilen

Mangelen på toaletter langs veien er en kjent utfordring for mange sjåførere. Cinderella Travel er en vannfri og luktfri toalettøsning som installeres rett i førerhytta og gir sjåførene komfort og hygiene på veien. Toalettet er enkelt å bruke og etterlater kun en liten mengde ren aske. Løsningen er produsert i Norge med fokus på kvalitet og sikkerhet. Med Cinderella Travel settes sjåføren i sentrum, og førerhuset får moderne funksjoner som gjør hverdagen enklere.

Kun ren
aske blir
igjen



Cinderella®
Forbrenningstoiletter

Sterkere sammen

De fleste av våre medlemmer trenger ikke en forklaring på hvorfor lønnsoppgjøret betyr noe. De kjenner det i hverdagen. I arbeidstider som starter tidlig og slutter sent. I ansvaret for mennesker, gods og sikkerhet. Og i økonomien hjemme når prisene stiger raskere enn lønna. Det er bakteppet når vi nå går inn i et nytt lønnsoppgjør.

Transportarbeidere har alltid hatt stort ansvar. Da rutebilsjåfører organiserte seg i sitt eget forbund i 1955, var det nettopp fordi de opplevde at ansvaret i jobben ikke ble tatt på alvor i lønn og vilkår. Derfor valgte de å stå sammen – for å få gjennomslag. Den erfaringen er fortsatt relevant.

Et oppgjør handler ikke bare om prosent og kroner. Det handler også om respekt for arbeidet som gjøres hver dag i transportbransjen. Når ansvaret er stort, er det rimelig å forvente at det også gjenspeiles i lønna.

Samtidig vet vi at gode resultater ikke kommer av seg selv. De kommer fordi medlemmer organiserer seg, fordi tillitsvalgte tar kampen lokalt, og fordi forbundet samler kravene når det skal forhandles. Det var også noe av styrken vi så da tillitsvalgte fra hele landet nylig møttes til representantskapsmøte. Erfaringene er ulike, men fellesskapet er det samme. Og nettopp derfor betyr organisering fortsatt noe.

Snakk med kollegaen din. Spør om de vil være med. Gi dem den samme tryggheten som du selv har av å være organisert. For jo flere vi er, jo sterkere står vi – spesielt når lønn og vilkår skal forhandles.

Når folk står alene, er de sårbare. Når folk står sammen, flytter de grenser. Det var viktig i 1955. Og det er minst like viktig i dag.



Trude Sande
Forbundsleder



«Et oppgjør handler ikke bare om prosent og kroner. Det handler også om respekt for arbeidet som gjøres hver dag i transportbransjen.»

INNHold

10

STORMØTE I OSLO

Forbundsleder Trude Sande ønsket velkommen da over 60 YTF-ere fra hele landet var samlet til representantskapsmøte. Foto: Øyvind Henriksen



8

VY TYR TIL BONUS

Jakten på sjåfører i Trøndelag er hard. Denne vinteren gikk Vy Buss nye veier.

20

MØT YTF UNG-LEDEREN

Wilhelm Thon Wicklund er leder for YTFs nye ungdomsutvalg, YTF Ung.

24

KRASJBOKS

KAN REDDE LIV

Norske forskere har konstruert en «krasjboks» som kan berge livet til bussjåfører.

28

LØNNSOPPGJØRET

FORKLART

Om få uker starter årets lønnsoppgjør. Vi tar deg gjennom gangen i oppgjøret.

38

PENSJONSGREP

FOR SJÅFØRER

Du kan selv løfte verdien av din pensjon med flere hundre tusen. Vi viser hvordan.

Utgiver: Yrkestrafikkforbundet

– fagforbundet for deg som arbeider i transportsektoren

Ansvarlig redaktør:

Øyvind Henriksen
Mobil: 91 62 47 15
E-post: oyvind@ytf.no

Forsidefoto:

Wilhelm Thon Wicklund
er leder for YTF Ung.
Foto: Øyvind Henriksen

Redaksjonen avsluttet:

12.03.2026

Layout:

Edda Grafisk

Trykk:

Ålgård Offset

Yrkestrafikk er et redaksjonelt uavhengig magasin utgitt av Yrkestrafikkforbundet. Redaksjonen jobber etter magasinets formålsparagraf, Redaktørplakaten, Vær varsom-plakaten og medieansvarsloven.

Magasinets ansvarlige redaktør har det fulle og personlige ansvaret for innholdet.

Yrkestrafikks digitale arkiv

Trenger du å slå opp i eldre artikler og saker? De siste årenes utgave finner du på ytf.no/yrkestrafikk.



PRESSENS
FAGLIGE UTVALG



Fagpressen

Kontakt oss på telefon

40 60 37 00**Tast 1 for økonomi- og medlemsavdelingen****Wenche Nyjordet**
Avdelingsleder
wenche@ytf.no**Njoniza Haziri**
Konsulent økonomi- og
medlemsavdelingen
njoniza@ytf.no**Liane Thomasson**
Konsulent medlems-
register og tariff
liane@ytf.no**Tast 2 for spørsmål om ditt arbeidsforhold eller tariffspørsmål****Håvard Bovim Galtestad**
Org. sekretær
havard@ytf.no**Josefine Wærstad**
Leder juridisk avd.
og advokat
josefine@ytf.no**Kristine Martinsen**
Forhandler
kristine@ytf.no**Nora Arnkvern**
Advokat
nora@ytf.no**Rameen Sheik-Saastad**
Rådgiver
rameen@ytf.no**Anne Lise Løkken**
Advokatsekretær
anne.lise@ytf.no**Marius Træland**
Avdelingsleder,
forhandlingssjef og advokat
marius@ytf.no**Jeannette Kvamme**
Advokat
jeannette@ytf.no**Siri Dannevig**
Advokat
siri@ytf.no**Ring direkte til disse****Adrian Pracon**
Kommunikasjonssjef
934 04 436
adrian@ytf.no**Synne Pernille Jakobsen**
Informasjons- og
organisasjonsrådgiver
993 65 058
synne@ytf.no**Tor Arne Korsmoe**
Verve- og
organisasjonsrådgiver
980 43 387
tor@ytf.no**Trude Sande**
Forbundsleder
901 41 632
trude@ytf.no**Linda Jæger**
Generalsekretær
932 40 007
linda@ytf.no**Øyvind Henriksen**
Redaktør
916 24 715
oyvind@ytf.no

Ny toppledelse i Posten Bring Bildrift

Johanne Levin tar over ledelsen av Norges største transportselskap, Posten Bring Bildrift. Selskapet har rundt 950 årsverk og cirka 700 kjøretøy på veien. Levin kommer fra stillingen som daglig leder i Bring Linehaul Bildrift og kjenner godt til utfordringene i bransjen.

– Skal vi sikre lønnsom vekst, må vi tiltrekke oss de beste i et presset sjåførmarked. Da må vi også bevise overfor bredden av mulige arbeidstakere at vi er en kompetent, ambisiøs og ikke minst attraktiv arbeidsgiver, sier Levin i en pressemelding.

Selskapet har intensivert arbeidet med rekruttering og har det siste halve året jobbet med en omdømmekampanje for hele bransjens del. Like før jul fikk selskapet også ny styreleder: Margrethe Aamodt.

– Yrkessjåførene er selve samfunnslivet og uten dem hadde landet stanset opp. Det må vi bli tydeligere på, for å tiltrekke oss de personene vi trenger. Behovet for transport i årene framover vil bare øke, derfor er det kritisk å få i gang rekruttering allerede nå – for hele bransjens del, sier den nye styrelederen.



Margrethe Aamodt og Johanne Levin.
Foto: Posten Bring.



Foto: Unni Farstad,
NHO Transport.

Mener færre turbusser går utover beredskapen

NHO Transport peker i et lengre brev til samferdselsminister Jon-Ivar Nygård på en tydelig reduksjon i antall turbusser i Norge. Utviklingen svekker beredskapen, mener organisasjonen. Siden 2015 har antall klasse-3-busser registrert i Norge falt med 10,5 prosent. Ifølge NHO Transport skyldes nedgangen utelukkende økt kabotasjejking.

Busstoppen 2025

Det ble rent bord for de kinesiske produsentene i 2025. De 5 mest solgte bussmodellene er alle kinesiske.*

1. Yutong IC12E

115 nye busser



2. Yutong U12

86 nye busser



3. Yutong IC15E

72 nye busser



4. Byd eBus B15

71 nye busser

5. Yutong T15E

52 nye busser

* Tallene er hentet fra Opplysningsrådet for veitrafikken.

Velkommen til Transport 2026

Nå kan du glede deg til årets
viktigste og største bransjetreff!

- Møt bilimportørene og kollegaer fra hele bransjen
- Opplev det nyeste innen lastebil, påbygg, utstyr og rekvisita
- Bli oppdatert på de viktigste trendene og nyhetene
- Gratis fagseminarer
- Spennende aktiviteter



Vy fristet med signeringsbonus

I en målrettet kampanje mot lastebilsjåfører fristet Vy med gratis utdanning og bonus på 35 000 kroner for de som vil kjøre for selskapet i Trondheim.

Tekst: Øyvind Henriksen



FORNØYD: Arild Holstad leder YTFs avdeling 49, Vy Buss Trøndelag. Holstad mener kampanje var veldig kreativ.

Kampen om yrkessjåfører tilspisser seg flere steder i landet. I februar kjørte Vy Buss en egen rekrutteringskampanje der lastebil-sjåfører i Trondheim ble forespeilet en velkomstpakke verdt 75 000 kroner dersom de ville skifte beite.

Pakken bestod av gratis utdanning til buss-lappen for personer som allerede hadde lastebillappen. I tillegg kunne Vy friste med en signeringsbonus på 35 000 kroner.

Avdelingsleder for rekruttering og opplæring i Vy Buss, Kine Sandø Kleppe, forklarer den noe uvanlige kampanjen med et særskilt behov for å rekruttere sjåfører i Trondheim. Målet med kampanjen var å rekruttere 15 nye sjåfører, og det ser det nå ut som selskapet har lyktes med.

– Det ser ut som vi skal klare det, og det er jo veldig gøy. Vi ser kontinuerlig etter flinke folk, men vi har nå fått til det vi ønsket med denne kampanjen, og bonusen er ikke lenger tilgjengelig, sier Kleppe

– Hvorfor valgte dere å rette kampanjen så tydelig mot lastebilsjåfører?

– Vi blir generelt ofte kontaktet av lastebilsjåfører som har lyst på et karrierebytte. De har kanskje ikke lyst på så lange dager, eller de ønsker kanskje mer nærhet til familien. Og så

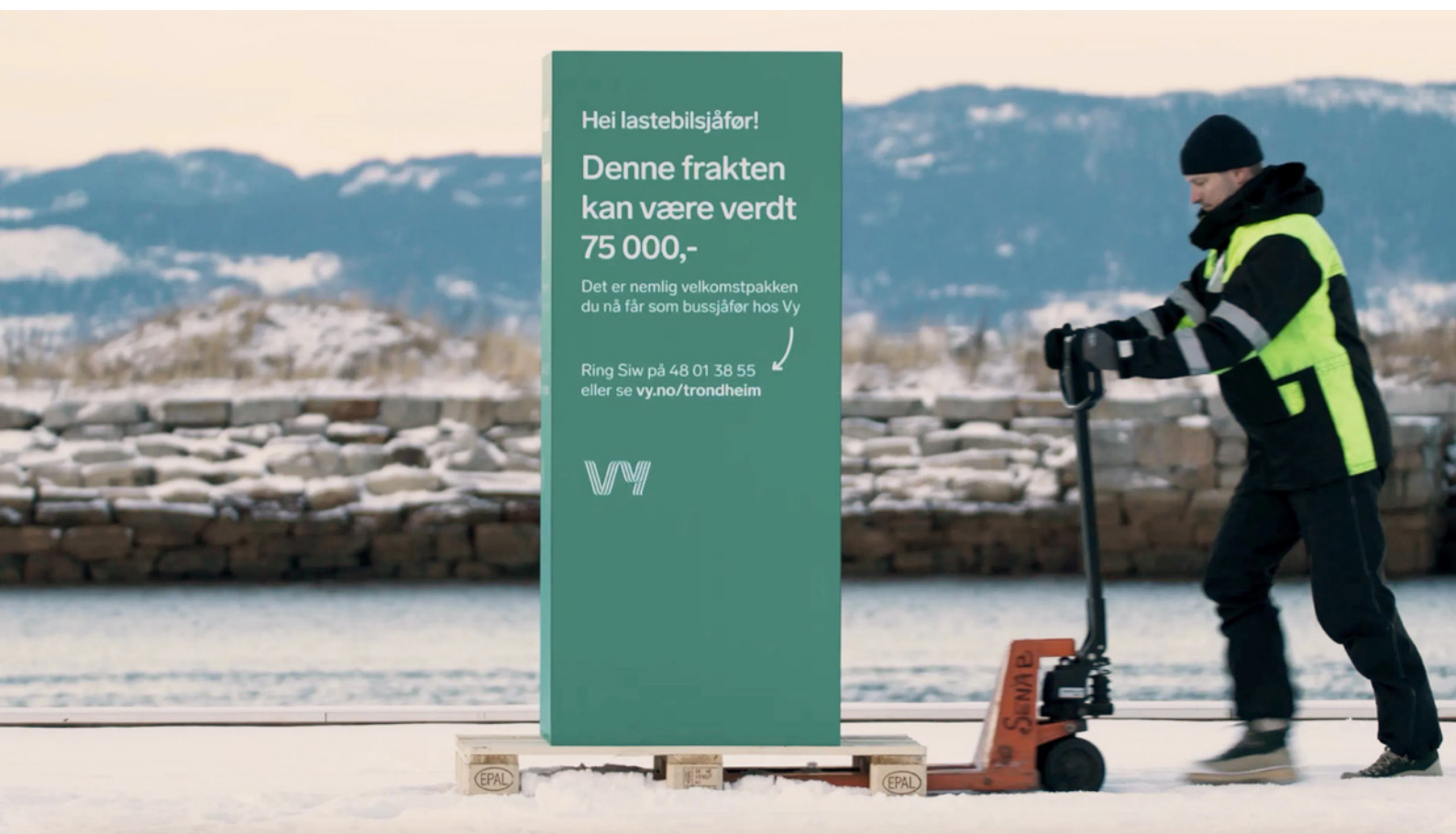
er det jo sånn at veien fra førerkort i klasse C til førerkort i klasse D er en god del kortere enn dersom du starter med klasse B. I tillegg ønsker vi oss også sjåfører som har noen års erfaring, og da tenkte vi dette var en raskere måte å nå den typen sjåfører.

Kleppe mener kampanjen ikke har som mål å stjele sjåfører fra selskapene som transporterer gods.

– Vi står i de samme bransjeutfordringene med rekruttering, og det er ikke slik at vi prøver å ta sjåfører fra transportselskapene. Men vi vet at det er noen sjåfører som allerede har tenkt på et karrierebytte som dette, og det er de vi ønsket å nå denne gangen.

Budskapet i kampanjen ble trykket på en stor, grønn boks som igjen ble montert på en palle. Videre bestilte Vy frakt av boksen rundt omkring i byen av ulike transportører. Dermed fikk alle sjåførene som jobbet med å frakte boksen budskapet direkte inn i arbeidssdagen.

Leveringen av pallen på forskjellige steder i byen ble så filmet og brukt i en film om kampanjen. I arbeidet med kampanjen har Vy fått hjelp fra det prisbelønte reklamebyrået Pol. Byrået er Vys faste reklamebyrå.



Hei lastebilsjåfør!

Denne frakten
kan være verdt
75 000,-

Det er nemlig velkomstpakken
du nå får som bussjåfør hos Vy

Ring Siw på 48 01 38 55
eller se vy.no/trondheim



Avdelingsleder for YTF hos Vy Buss i Trondheim, Arild Holstad, er godt fornøyd med kampanjen.

– Kreativt var jo dette en genial idé. Jeg vet ikke om noen andre som har gjort det på den måten før, sier Holstad.

Han forteller at kampanjen også har blitt lagt merke til av de ansatte i Vy Buss.

– Disse transportselskapene var jo flere ganger innom basen vår på Sandmoen med boksen bare for å få en ny bestilling om å levere den et annet sted.

– Hva tenker du om at man må legge 75 000 kroner på bordet for å få inn søkere?

– Jeg tenker vel at det er sånn det har blitt. Det har blitt vanvittig dyrt å få tak i den D-bokstaven til sertifikatet. Jeg tok selv

busslappen da jeg var i Forsvaret. Den gang betalte jeg halvparten selv – 7 000 kroner.

Kostnaden for å ta busslappen og kurs i yrkessjåførkompetanse ligger i dag mellom 100 000 og 130 000. En oppgradering fra førerkort i klasse C til førerkort i klasse D kan koste rundt 40 000 kroner.

– Mange som kjører i dag, tok busslappen da de var i Forsvaret, men det kommer vel nesten ingen sjåfører ut fra førstegangstjenesten i dag. Før var det også mange studenter som valgte å kjøre buss ved siden av studiene. Men når det har blitt så dyrt å ta førerkortet, forstår man at studentene heller tar andre jobber. Dermed har to viktige veier inn i sjåføreryrket forsvunnet, sier Holstad. ●



VERDITRANSPORT:

Budskapet i rekrutteringskampanjen ble trykket på en stor, grønn boks og fraktet rundt i Trondheim.

Foto: Pol

Samlet til stormøte i Oslo

60 tillitsvalgte fra hele landet var med da YTF gjennomførte årets største møte for forbundet – representantskapsmøtet. En viktig sak på agendaen var det kommende lønnsoppgjøret.



Forretningsregler

- Ingen får ordet av forbundstyre
- 3 minutter tale
- 1 minutt taletid
- Ingen får mer enn 30 sekunder
- Man ber om ord
- replikk med der
- Ved innkomne f
- presentere forsl

Foto: Øyvind Henriksen

Forretningsorden

Ikke mer enn to ganger til samme sak, med unntak
for rettsrett/administrasjon.

For første gang

For andre gang

Ikke mer enn 2 replikker til hver sak. En replikk er maks

Ikke mer enn 2 replikker til hver sak. En replikk er maks

Ikke mer enn 2 replikker til hver sak. En replikk er maks

Ikke mer enn 2 replikker til hver sak. En replikk er maks

Ikke mer enn 2 replikker til hver sak. En replikk er maks

Ikke mer enn 2 replikker til hver sak. En replikk er maks

Ikke mer enn 2 replikker til hver sak. En replikk er maks

Ikke mer enn 2 replikker til hver sak. En replikk er maks

Ikke mer enn 2 replikker til hver sak. En replikk er maks

Ikke mer enn 2 replikker til hver sak. En replikk er maks

Ikke mer enn 2 replikker til hver sak. En replikk er maks

Ikke mer enn 2 replikker til hver sak. En replikk er maks

Ikke mer enn 2 replikker til hver sak. En replikk er maks

Ikke mer enn 2 replikker til hver sak. En replikk er maks

Ikke mer enn 2 replikker til hver sak. En replikk er maks

Ikke mer enn 2 replikker til hver sak. En replikk er maks

Ikke mer enn 2 replikker til hver sak. En replikk er maks

Ikke mer enn 2 replikker til hver sak. En replikk er maks

Ikke mer enn 2 replikker til hver sak. En replikk er maks

Ikke mer enn 2 replikker til hver sak. En replikk er maks

Ikke mer enn 2 replikker til hver sak. En replikk er maks

Ikke mer enn 2 replikker til hver sak. En replikk er maks

Ikke mer enn 2 replikker til hver sak. En replikk er maks

Ikke mer enn 2 replikker til hver sak. En replikk er maks

Ikke mer enn 2 replikker til hver sak. En replikk er maks

Ikke mer enn 2 replikker til hver sak. En replikk er maks

Krevende valg før lønnsoppgjøret

Om få uker starter årets lønnsoppgjør. YTFs medlemmer har sendt et tydelig signal om at det i år forventes et høyt generelt tillegg i oppgjøret.

Tekst og foto: Øyvind Henriksen

Prioriteringen av kravene til årets lønnsforhandlinger er trolig den viktigste oppgaven til de tillitsvalgte som møtes på representantskapsmøtet. På møtets andre dag var hele dagen satt av til forberedelser til lønnsforhandlingene.

I forkant av møtet hadde 26 av YTFs avdelinger sendt lister med prioriterte krav. Totalt 106 krav var sendt inn før møtet.

Etter en oppdatering om de økonomiske rammene for årets lønnsoppgjør, presentert av YS' sjeføkonom Nina Skrove Falch, gikk YTFs forhandlingssjef Marius Træland gjennom kravene som var sendt inn fra avdelingene.

Kravene ble så diskutert i grupper, og hver gruppe gjorde sine prioriteringer.

Årets lønnsoppgjør er et såkalt hovedoppgjør. Det innebærer at det kan forhandles både om lønn og innholdet i tariffavtalen.



ENGASJERT: Leder for YTFs region i Østfold, Espen Hult, deltok engasjert i diskusjonen om hva som bør prioriteres. Her sammen med Roger Johansen fra Connect Bus i Ski.



Før diskusjonen startet i gruppene, minnet Træland om noen viktige rammer for forhandlingene.

- Alle som har en kostnad, blir regnet som en del av rammen i oppgjøret. Dersom vi ønsker å gjøre endringer i tariffavtalen, så er det ikke bare et spørsmål om hva vi ønsker mest. Spørsmålet er om dette kravet er så viktig at vi er villige til å ofre litt av det generelle tillegget for å få det på plass, sa Træland.

I 2024 – forrige gang det var hovedoppgjør – var budskapet fra representantskapet tydelig. I forhandlingene om bussbransjeavtalen var det viktigste å få på plass et høyt generelt tillegg. I tillegg ville man få slutt på praksisen med ubetalte pauser på under 60 minutter (deltskiftshullet), og man ønsket

å gi ekspressbussjåførene de samme helgetilleggene som andre bussjåførere.

- Dette var tydelige krav som ble prioritert på representantskapsmøtet før forhandlingene vi hadde i 2024, og det var disse kravene forhandlingene i bussbransjeoppgjøret handlet om. Vi fikk tettet deltskiftshullet og ekspressbussjåførene fikk de samme tilleggene som andre bussjåførere, sier Træland.

Han mener resultatet i 2024 viser hvordan innspillene fra grasrota og videre fra representantskapsmøtet blir prioritert i forhandlingene.

- Forhandlingsutvalgene lytter til det som blir sagt i diskusjonene på representantskapsmøtet. Det som blir prioritert på møtet, er det som blir høyt prioritert i forhandlingene videre. •

▲ **DEBATT I GRUPPER:**

Ole Moen, forbundsstyremedlem og bussjåfør, diskuterer prioriteringen av krav sammen med Roger Hansen fra region Nordland og Glenn Raymond Skavøy fra region Oslo/Akershus (ryggen til) og Karsten A. Larsen fra region sørvest (også med ryggen til).

Du kan lese mer om gangen i lønnsoppgjøret på side 28.



▲
TALLENES TALE:
Kommunikasjonssjef
Adrian Pracon la frem
resultatene fra med-
lemsundersøkelsen på
representantskapsmøtet.

YTFs medlemsundersøkelse:

6 viktige grafer

Hvem er medlemmene i Yrkestrafikkforbundet? Og hva er de opptatte av? YTFs nye medlemsundersøkelse gir noen svar.

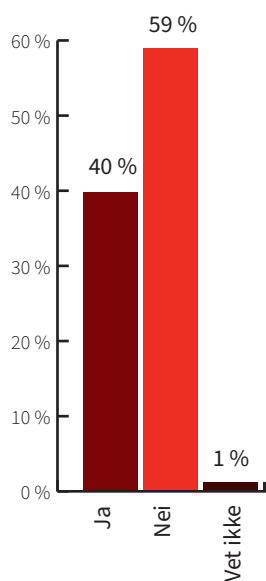
Tekst og foto: Øyvind Henriksen

På tampen av fjoråret gjennomførte YTF en større spørreundersøkelse blant medlemmene. Totalt 3 355 medlemmer deltok i undersøkelsen, og på representantskapsmøtet ble hovedfunnene lagt frem.

Undersøkelsen tar for seg flere utfordringer og problemstillinger medlemmene møter i hverdagen. Deltakerne fikk også spørsmål om i hvilken grad de vil anbefale yrket til andre.

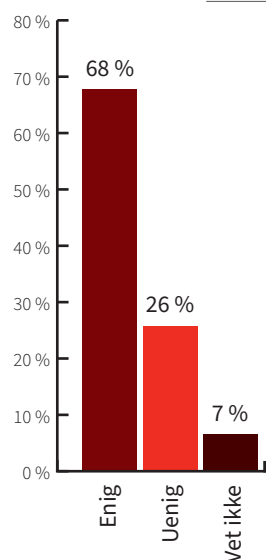
Svarene viser at det er noe variasjon mellom de forskjellige yrkesgruppene i forbundet, men mange av utfordringene trekkes frem av flere grupper.

–Medlemmenes egne svar gir oss kunnskapen vi trenger for å løfte fram utfordringene i bransjen, og et tydelig mandat til å jobbe for bedre forhold, sier YTFs kommunikasjonssjef, Adrian Pracon. ●



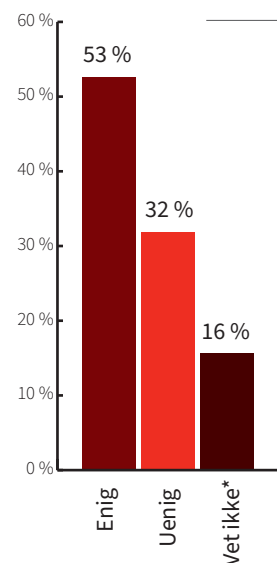
Flertallet mangler fagbrev

Til tross for de tydelige økonomiske fordelene som ligger i et fagbrev, er det fortsatt mange medlemmer som svarer at de ikke har fagbrev. Andelen som svarer at de har fagbrev, er svakt opp fra tilsvarende undersøkelse gjennomført i 2024.



Syk på jobb

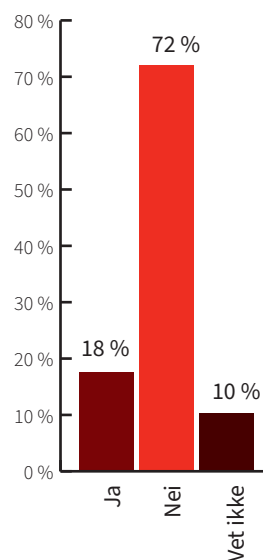
I undersøkelsen får medlemmene også spørsmål om det skjer at de går på jobben selv om de er syke og burde blitt hjemme. Et tydelig flertall svarer at dette skjer noen ganger. Undersøkelsen viser også at det er litt flere kvinner som har gått på jobb i en slik situasjon.



Usikre ambassadører

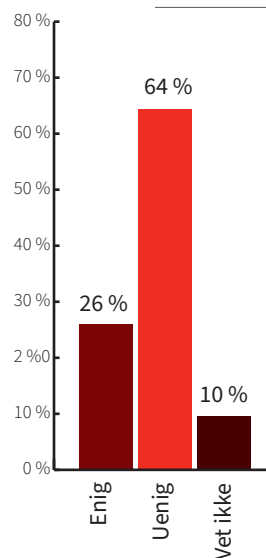
En viktig parameter i arbeidsmiljøundersøkelser pleier å være de ansattes vilje til å anbefale egen arbeidsplass til andre personer. Medlemsundersøkelsen har med et lignende spørsmål, og tallene viser at 3 av 10 ikke vil anbefale ungdommen å gå inn i yrket de selv har.

*Inkluderer også de som ikke ønsker å svare.



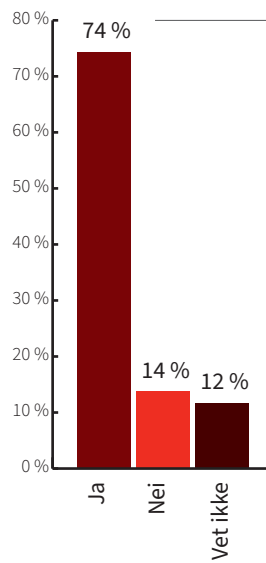
Fornøyd med deltid

Mer enn 7 av 10 av medlemmene i undersøkelsen svarer at de jobber i en fast stilling. Blant de som ikke jobber fulltid, er det tydelig at de fleste er fornøyd med livet som deltidsansatt. Samtidig er det også noen av de deltidsansatte som ønsker seg fast jobb.



Farlige situasjoner

For yrkessjåfører er det flere situasjoner som kan bli farlige. I undersøkelsen svarer mer enn 1 av 4 at de noen ganger lar være å si ifra om farlige situasjoner på arbeidsplassen. Tallene viser at menn i litt større grad enn kvinner holder igjen informasjon om farlige situasjoner.



Storebror ser deg

Et klart flertall av respondentene svarer at de blir overvåket på jobben. Tallene viser at det særlig er sjåførene som har en arbeidsdag med overvåking. Undersøkelsen viser videre at nær halvparten av medlemmene savner informasjon om hvordan overvåkningsdataene blir behandlet.

Kurt Petersen er Årets tillitsvalgt:

Slik bygger han en velfungerende avdeling

Han er engasjert og nysgjerrig, og liker å prate med mennesker. For Kurt Petersen begynner godt tillitsvalgtarbeid med noe så enkelt som å ta kontakt.

Tekst: Øyvind Henriksen

Med flere sterke nominasjoner var det hard kamp om å bli kåret til Årets tillitsvalgt i Yrkestrafikkforbundet. Til slutt var det likevel én kandidat som skilte seg ut: Kurt Petersen, leder for avdeling 604.

Kåringen er et av høydepunktene på representantskapsmøtet. Foran 60 tillitsvalgte fra hele landet mottok Petersen prisen fra forbundsleder Trude Sande.

I begrunnelsen for å gi prisen til Petersen, trakk juryen særlig fram én ting: hvordan Petersen på kort tid har gjort en tidligere lite aktiv avdeling til en stor og velfungerende avdeling.

– Hva er oppskriften for å bygge en velfungerende avdeling?

– Det tror jeg handler om å få kontakt med medlemmene. Jeg husker selv de første årene jeg var medlem i YTF, da visste jeg ikke at jeg var i en lokalavdeling. Jeg trodde jeg bare var tilknyttet YTF sentralt i Oslo.

Etter noen år oppdaget Petersen at han var en del av en relativt stor avdeling i YTF, logistikkavdelingen for Vestre Viken – avdeling 604. Han forsøkte å engasjere seg i avdelingen

og fikk i april 2024 vervet som kasserer. I februar i fjor ble han valgt som leder.

– Hvordan kommer du i kontakt med medlemmene?

– Det er på så mange måter. Jeg sender dem blant annet jevnlig e-poster med oppdateringer på hva som skjer i YTF, og i disse e-postene oppfordrer jeg dem hver gang til å ta kontakt med oss i styret dersom de lurar på noe.

Men kommunikasjonen begrenses ikke til e-poster.

– Jeg sender også tekstmeldinger med en velkomsthilsen til nye medlemmer og jeg tar også gjerne en telefon til dem. Jeg tror førsteinntrykket er veldig viktig, og jeg vil at de skal oppleve at vi har en aktiv ledelse, og at det er en ledelse som det er lett å komme i kontakt med.

– Hvordan finner du tid til alt dette?

– Ja, jeg hørte i begrunnelsen at jeg bruker så mye tid på dette. Men jeg opplever egentlig ikke det selv. Jeg gjør jo de tingene som ble nevnt, men det er jo egentlig små ting. Jeg bare tar en telefon, skriver en liten melding, og jeg tar gjerne en kopp kaffe med de som vil det. Det er jo hyggelig, det er ikke store arbeidet, sier Petersen. •



HEDER, ÆRE OG EN SJEKK:

Kurt Pedersen får premien av Ann Kristin Mobakk fra Gjensidige og forbundsleder Trude Sande. Foto: Adrian Pracon

Juryens begrunnelse

Kurt Petersen er kåret til Årets tillitsvalgt i Yrkestrafikkforbundet. Her er juryens begrunnelse:

«Noen mennesker sier at de må sjekke kalenderen når de blir spurt om å stille opp. Andre sier at det kanskje ikke passer. Kurt svarer som regel noe helt annet: Ja, selvfølgelig. Hva gjelder det?

Han er kjent som et ekte JA-menneske. Det spiller ingen rolle om det er et medlemsmøte, en krevende sak eller en telefon sent på ettermiddagen. Når noen trenger hjelp, stiller han opp.

For medlemmene er han ikke bare en tillitsvalgt. Han er tilgjengelig.

Han tar telefonen. Han ringer tilbake. Han sender e-post. Og han følger opp.

Engasjementet hans stopper ikke ved de enkle sakene. Kurt er opptatt av hvert enkelt medlem.

Hvis noen vurderer å melde seg ut, får de ikke bare en bekreftelse. De får en telefon. Han tar kontakt for å lytte, forstå og finne ut hva som kan bli bedre.

Når han selv ikke har svaret i en sak, sørger han for at medlemmet får riktig hjelp. Da henviser han videre til forbundets rådgivere. Det handler om kvalitet og god oppfølging.

Da Kurt tok over som leder i avdeling 604 Vestre Viken, var aktiviteten lav. I dag er avdelingen en stor og velfungerende avdeling med over 330 medlemmer.

Gjennom struktur, hyppige styremøter og aktiv involvering av tillitsvalgte har han skapt nytt liv i organisasjonen lokalt.

Han inkluderer folk i arbeidet, følger opp styret og sørger for at ting faktisk skjer.

Alle nye medlemmer får også en personlig og lokal velkomsthilsen fra avdelingen. Det gjør han fordi han vet at førsteinntrykket betyr noe.

Kurt er også sterkt opptatt av det store bildet. For ham er organisering en hjertesak.

Han jobber aktivt for å få flere til å organisere seg og bli en del av fellesskapet i YTF. Ikke med store ord, men gjennom tilstedeværelse, troverdighet og hardt arbeid.

Kurt legger ned langt mer arbeid enn det som kan forventes av en avdelingsleder. Han engasjerer seg mer enn det som er påkrevd og bryr seg mer enn det som er vanlig.

En slik innsats går ikke ubemerket hen.»

Du kan lese mer om Kurt Petersen i neste utgave av Yrkestrafikk.



LUKSUS FOR SJÅFØR. EFFEKTIVITET FOR EIER.

Nye ProCabin gir lavere luftmotstand, mindre støy og lavere drivstofforbruk. Du kjører med assistentsystemer og førerhusutstyr på høyt nivå. Du hviler i en fullverdig seng, eller unner deg det nye sittehjørnet med plass til å strekke ut beina. Drivlinjen er optimalisert og du får ledende sikkerhetssystemer, lange serviceintervaller og Uptime inkludert. Og tryggheten? Du får markedets beste fabrikkgaranti på drivlinje – fra verdens største lastebilprodusent.

Mercedes-Benz
Trucks you can trust

Bak rattet

FAVORITTER I FØRERHUSET

Med sol i sikte

Elina Nybråten, sjåfør for Posten, klarer seg dårlig uten solbriller og hands-free. Her er hennes tre favoritter i førerhuset.



Foto: Privat

ELINA NYBRÅTEN

Alder: 25 • **Bosted:** Krøderen • **Kjører:** Varebil • **Arbeidsgiver:** Posten



SOLBRILLER

Solbrillene må jeg ha, ellers blir det dårlig. Uten briller ser du ingen ting når sola kommer lavt. Jeg har hatt brillene i åtte år nå. De var veldig fine da jeg kjøpte dem, og jeg har tatt godt vare på dem. Merke? La meg sjekke. Det står Maui Jim. Det er fine briller.

HANDSFREE

En annen ting jeg må ha er handsfree-settet. Det bruker jeg til å høre på musikk og prate i telefonen med. Jeg er glad i å prate, og har en kollega her i Posten som jeg stadig vekk prater med. Det blir en veldig dårlig dag på jobben dersom jeg ikke har handsfree-en.



MUSIKK

Jeg er glad i country – god, gammel country. Jeg har mange artister jeg liker, men hvem jeg liker best kommer litt an på humøret jeg er i. I det siste har jeg hørt mye på Alan Jackson og Brooks & Dunn. Fra sistnevnte er favoritten «Brand new man».



Foto:
Miller
Mobley



UNG NOK: Den jevnaldrende sjefen til Wilhelm Thon Wicklund var godt fornøyd med at han var ung nok til å lede ungdomsutvalget.

Vil gi unge mer trygghet på jobb

Lederen for YTFs nyetablerte ungdomsutvalg, Wilhelm Thon Wicklund, mener usikkerhet og lav mestringsfølelse skaper unødvendig stress for mange unge arbeidstakere. Nå vil han – sammen med resten av YTF Ung – jobbe for at unge får bedre støtte i arbeidshverdagen.

Tekst og foto: Øyvind Henriksen

I slutten av januar møttes det nyetablerte ungdomsutvalget, YTF Ung, for aller første gang. Åtte unge YTF-ere er med i utvalget, og Wilhelm Thon Wicklund (35) har fått oppgaven med å lede utvalget.

Wicklund, som til daglig kjører T-bane i Oslo, gleder seg til å jobbe målrettet med behovene til unge ansatte i transportbransjen.

– Jeg tror det for alle fagforbund er avgjørende at man klarer å treffe på det som er de unges behov. De unge må se hvordan et medlemskap gagnar dem. Det er de unge som er fremtidens medlemmer, og dersom vi ikke er relevante for dem, vil rekrutteringen stoppe opp, sier Wicklund.

– **Men hva er de unges behov i dag?**

– Mye er nok likt med behovene til de mer eldre arbeidstakerne, men vi ser også at de unge har litt andre behov, for eksempel innenfor kompetanse og psykisk helse, svarer Wicklund og legger til at arbeidet med unge også kan handle om bevisstgjøring.

Primus Motor

Navn: Wilhelm Thon Wicklund

Alder: 35

Yrke: T-banefører

Verv: Leder for YTF Ung

– Noen tenker at de store kampene er vunnet, og at vi har alle rettighetene vi kan få. Andre kan tenke at det ikke er så viktig, at de får den samme lønna om de er medlem eller ikke. Og så har vi de som tenker at tilbudet om advokathjelp er irrelevant for dem, de skal jo ikke komme i noen konflikt.

Denne typen motforestillinger mot å organisere seg, mener Wicklund kan møtes gjennom informasjon og bevisstgjøring. Men han har også forståelse for at noen av de større økonomiske medlemsfordelene ikke fremstår like relevante for de yngste arbeidstakerne. Gode priser på boliglån, husforsikring og livsforsikring kan oppleves mindre relevant når man fortsatt leier bolig, påpeker Wicklund.

På det første møtet i YTF Ung ble utvalget enige om fire hovedtemaer for arbeidet framover: rekruttering og synlighet, kompetanse og etterutdanning, trygghet på jobb og psykisk helse, samt fellesskap.

– Vi ser at det er mange unge som strever i arbeidslivet. Og vi vet at det er mange som strever med det å stå i en jobb. De kan kjenne på mangel på trivsel. Og de kan kjenne på et fravær av mestringsfølelse. Alt dette skaper unødvendig stress, og ofte sykefravær, sier Wicklund.

– Hvorfor har det blitt slik?

– Det er et stort spørsmål, og det finnes mange teorier rundt dette, blant annet om effekten sosiale medier har på bekreftelsesbehovet blant unge. Men jeg tenker at det som er viktig, er at vi ser på hvordan vi som tillitsvalgte kan spille en nyttig rolle når vi vet at dette er situasjonen.

Wicklund mener tillitsvalgte med hell kan gjøre seg tilgjengelig som en veileder eller mentor for unge ansatte.

– Det er ikke nødvendigvis alle spørsmål man har lyst til å stille til sjefen sin. Og hvis sjefen har 300 folk under seg, så er det heller ikke sikkert at han eller hun har tid til å møte deg. Det er lett å se for seg hvordan en ung ansatt kan føle at han eller hun er til bry når de lurer på noe, sier Wicklund.

Han mener ikke at tillitsvalgte skal fikse alle problemer, men at de kan bidra med å løse noen av utfordringene, og at de kan være en trygg havn medlemmene kan komme til når de lurer på noe.

– Jeg tror det er fint om medlemmene forstår at det ikke trenger å være krise før de skal komme til den tillitsvalgte når de lurer på noe. Vi trenger dyktige tillitsvalgte som bidrar i alle formene de tradisjonelt har gjort, men vi trenger også at de bidrar til å trygge ansatte og at de er med på å skape trivsel på jobb.

Ifølge Wicklund henger utfordringene innen psykisk helse ofte sammen med usikkerhet knyttet til kompetanse.

– Dette handler litt om det samme. Som arbeidstaker trenger man trygghet på at man har den kunnskapen du trenger og at du har de rette evnene. La oss si at du møter en 55 år gammel ansatt som har jobbet i bedriften i 20

år. Jeg vil tro at han er ganske selvsikker i sin jobbutførelse. Han vet hva som er den beste måten, han kan til og med mene at han vet bedre enn instruksene eller retningslinjene. For mange unge kan det være helt motsatt, sier Wicklund.

Han tror det er mange unge ansatte som konstant tviler på om de gjør ting riktig.

– Dette tror jeg gjelder ansatte helt opp til min egen alder. De lurer på om de husker rett, og de har lyst til å spørre noen om hva de skal gjøre eller om det de har gjort er bra nok.

– Det høres ut som Generasjon Z, også kjent som Generasjon Prestasjon, trenger støttehjul?

– Jeg tror dessverre at det er sann. Det å snakke om en generasjon så generelt er jo en forenkling, men det er noe i dette. Vi vet at mange i denne generasjonen har en tendens til å bekymre seg for om de er gode nok. Samtidig vil mange av dem ikke være til bry. Da kan det bli til at de går og bærer på en usikkerhet, og det er ikke bra. Jeg mener at det å få bukt med disse bekymringene, er den viktigste delen av kompetansemålet vårt.

I tre år var Wicklund styremedlem i Helgedagsbetjeningens Forening i Sporveien. Han beskriver tiden i styret som veldig lærerik, og ønsker å ta med seg gode erfaringer fra denne avdelingen videre til YTF Ung.

– Stian Haldsrud, som er lederen der, er opptatt av at alle skal være ordentlig med i arbeidet. Stian delegerte alltid oppgaver og sørget for at vi alle følte at vi var involvert og deltok i arbeidet. Jeg lærte veldig mye av å være med i det styret, og jeg håper at jeg tar med meg litt av den lærdommen inn i utvalget, sier Wicklund.

Han har selv hørt om avdelingsstyrer der styremedlemmene i mindre grad blir aktivert.

– Jeg har hørt om styrer der lederen, eller lederen og nestlederen, gjør 90 prosent av arbeidet. Jeg har også hørt om styrer der medlemmene kun får vite noe dersom de spør om det. Det kan være mange årsaker til

Primus Motor

I spalten *Primus Motor* møter du mennesker som med sitt engasjement og arbeid skaper verdi for YTFs medlemmer. Vi gir plass til dem som står på for fellesskapet og gjør arbeidslivet litt bedre for alle.



T-BANE I HELGEN:
Wilhelm Thon Wicklund
kjører T-bane i helgen og
litt mer. Han er medlem i
Helgedagsbetjeningens
Forening i Sporveien.

at det blir slik. Det kan til og med være gjort i beste hensikt fordi man ikke ønsker å pålegge styremedlemmene arbeid. Men jeg tror ikke det er lurt. For det første blir det unødvendig mye jobb for lederen. For det andre får man ikke fordelene av at man har flere som ser på sakene. Og for det tredje får man ikke rekruttert og utviklet nye tillitsvalgte.

Sistnevnte er et av hovedmålene for YTF Ung – å sørge for rekruttering av nye og yngre tillitsvalgte.

– I utvalget er det flere som har nevnt at «ja, lederen vår – og egentlig alle de tillitsvalgte – de er ganske gamle folk. Og sånn har det alltid vært». Det er klart at erfaring er viktig, men jeg tror vi også trenger tillitsvalgte som de unge ansatte opplever at de kan relatere seg til.

YTF Ung

YTF har etablert et eget ungdomsutvalg kalt YTF Ung.

Utvalget skal bidra med perspektiver og innspill fra medlemmer under 35 år.

Har du tanker, erfaringer eller forslag til hva YTF bør jobbe mer med for unge i transportyrkene, vil YTF Ung veldig gjerne høre fra deg.

Du kan sende innspill eller spørsmål til ung@ytf.no

– Du er selv 35 år nå, er du ung nok til å lede YTF Ung?

– He-he, det var også spørsmålet fra sjefen min da jeg fortalte henne om vervet. Hun er omtrent like gammel som meg, så hun var egentlig fornøyd med at vi begge fortsatt hører til kategorien «ung», sier Wicklund og legger til at han heldigvis har med seg flere yngre medlemmer i utvalget.

– Det er sant at jeg ikke er så veldig ung lenger selv, og jeg er jo ingen ekspert på hvordan man når 19-åringer, eller 21-åringer. Men jeg tenker egentlig at det er et godt eksempel på hvordan vi i utvalget må prøve å finne ut av ting sammen. ●

Les mer om YTF Ung på side 42.

Forskere tror «krasjboks» kan redde livet til bussjåfører

En ny rapport fra Transportøkonomisk institutt viser hvordan en «krasjboks» kan redusere skadeomfanget på busser betydelig i frontkollisjoner. Nå håper forskerne bak rapporten at produsentene plukker opp ideen.

Tekst: Øyvind Henriksen

Arbeidet med å gjøre hverdagen til bussjåfører sikrere kan ha tatt et skritt i riktig retning. I en ny rapport fra Transportøkonomisk institutt viser forskerne nye testmetoder og et konkret konstruksjonstiltak – en «krasjboks» – som kan redusere risikoen for livstruende skader betydelig.

Rapporten er skrevet av Tor-Olav Nævestad og Manuel Laso. Førstnevnte er forsker ved Transportøkonomisk institutt og har over tid jobbet med sikkerhet i busstransport, blant annet kollisjons-sikkerhet. Manuel Laso er prosjektleder i et internasjonalt selskap som spesialiserte seg på design og testing av kjøretøy. Selskapet driver det som av mange er regnet som Europas beste testbane, men tilbyr også digital simulering – en

teknikk som gir muligheten til å teste ideer på et tidlig stadium – før bilen, bussen eller lastebilen er bygget. I arbeidet med rapporten er det sistnevnte teknikk, digital simulering, som er brukt for å analysere busskollisjonen.

– Vi har i tidligere studier sett at kollisjonssikkerheten for bussjåfører er utilstrekkelig. Og det var også noe vi visste fra før gjennom de ulykkene vi har hatt, forteller Tor-Olav Nævestad.

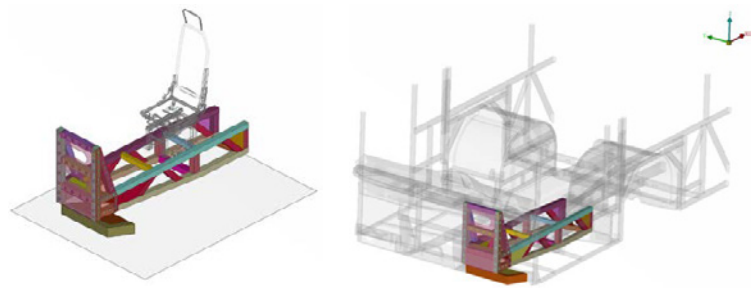


Tor-Olav Nævestad. Foto: Privat

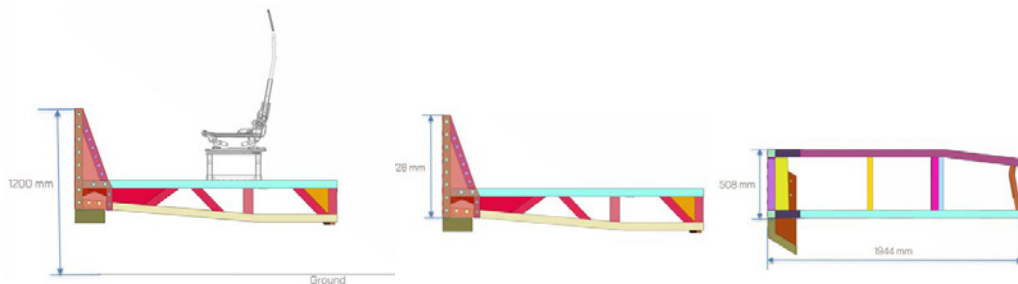
De tidligere studiene konkluderte med at det var et behov for å se nærmere på mulige forsterkninger som kunne øke sikkerheten til bussjåførene. Det finnes fortsatt ingen global standard for kollisjonssikring i fronten

av busser, og i Norge er det kun standarden kjent som R-29 som gjelder.

– Når kjøretøy blir testet for å se om de lever



Krasjboksen bygges inn i gulvet under setet til sjåføren. Hensikten er å frakte mest mulig av energien fra kollisjonen fra fronten og forbi føreren.



opp til R-29, blir en rektangulær stålimpak-
tor svingt som en pendel inn i frontveggen
på førerhuset, omtrent ved nivået rett under
frontruten. Men det vi vet, fra tre busskollisjo-
ner med dødelig utfall i Norge, er at dette er
ikke den typiske formen for kollisjon. I de tre
ulykkene, der farten i alle har vært lav, har kol-
lisjonen skjedd med et mye smalere overlapp
mellom bussene.

Den første delen av testen var derfor å
konstruere digitale simuleringer som tar
utgangspunkt i at kun deler av bussene treffer
hverandre. Et smalere treffpunkt i kollisjonen
innebærer at mye mer energi må absorberes
i et avgrenset område.

– Vi valgte å ta utgangspunkt i de tre ulyk-
kene fra Norge. Her har vi – takket være rap-
portene fra Havarikommisjonen – detaljert
informasjon om skadeomfanget og mekanis-
mer, forteller Nævestad.

De tre ulykkene er ulykkene på Nafstad i
2017, Tangen i 2021 og Fredrikstad i 2022. I
arbeidet med simuleringen så de to forskerne
på hvor stort område av fronten til bussene

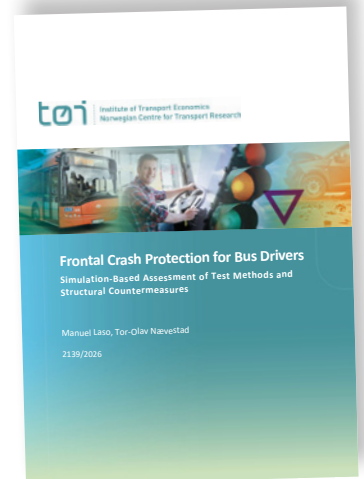
som traff hverandre, hvilken vinkel
bussene traff hverandre, og hvilken fart
bussene hadde i kollisjonsøyeblikket.

Data fra ulykkene gjorde det mulig
for forskerne å programmere den
digitale simuleringen slik at resul-
tatet var likt det som er beskrevet i
skaderapportene.

Neste steg i prosjektet var å under-
søke hvilke konstruksjonsendringer
som kunne redusere risikoen for sjåfø-
rer i denne typen kollisjoner. Resultatet
ble en stållamme som beskytter området
der sjåføren sitter, en krasjboks eller et
sikkerhetsbur.

Poenget med konstruksjonen er å lede
energi fra kollisjonen videre til området bak
sjåføren.

– Når en personbil kolliderer, blir mye av
energien fanget opp av fronten på kjøretøyet.
Der har du blant annet motoren og akslingen.
I en buss sitter sjåføren foran akslingen, og
det er heller ingen motor foran ham. Så når



en buss kolliderer, så er det sjåføren som tar imot kollisjonen, sier Nævestad.

Ifølge forskerne handler krasjboksen om å få sende energien videre i bussen til materialer som kan absorbere energien gjennom deformasjon.

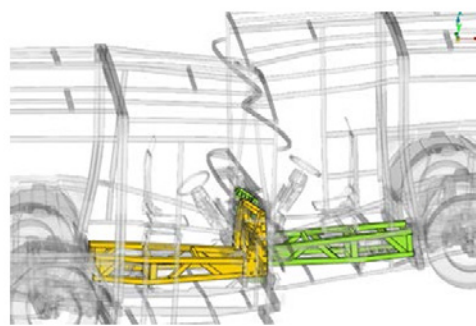
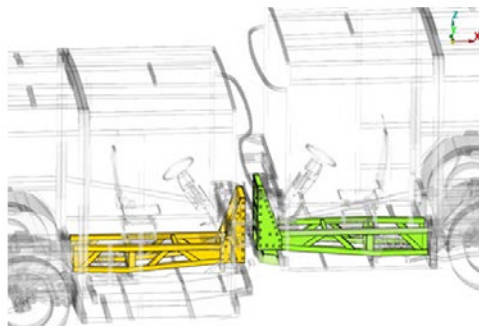
– Poenget er å holde overlevelseshetrommet for sjåføren intakt og heller sende energien bakover i bussen mot akslingen.

De digitale testene av krasjboksen viser at løsningen kan redusere hvor langt rattet presses inn mot føreren i en kollisjon. Simuleringene viser at løsningen som

foreslås i rapporten bidrar til en reduksjon på 50–60 prosent. Det kan nok i flere tilfeller være avgjørende for om skadene blir livstruende.

Forskerne bak rapporten håper nå funnene kan inspirere bussprodusentene når de jobber med å løfte sikkerheten.

– De vil sikkert finne sine egne løsninger, men vi håper at dette kan være en inspirasjon. I tillegg jobbes det jo også i FN med utarbeidelse av nye sikkerhetsstandards, og denne rapporten illustrerer jo litt hva man kan få til, sier Nævestad. ●



GIR ROM FOR OVERLEVELSE: Illustrasjonen viser hvordan to busser, med hver sin krasjboks, vil bli påvirket av en kollisjon der begge bussene kjører i 30 kilometer i timen. Overlappet mellom de to bussene er 15 prosent, og de treffer rett på hverandre (0 graders vinkel). Illustrasjonen til venstre viser situasjonen like før kollisjonen, mens illustrasjonen til høyre viser situasjonen i kollisjonsøyeblikket, 130 millisekund inn i sammenstøtet. Ifølge denne simuleringen vil sjåførene ikke få rattet presset helt inn i overkroppen. På bussen med den gule krasjboksen har rattet flyttet seg 32,7 cm, samtidig som setet har flyttet seg 18,6 cm forover. I bussen med grønn krasjboks har rattet blitt presset 25,7 cm mot føreren, samtidig som setet er presset 18,6 cm forover.

MED OG UTEN: Til venstre ser man en simulering av hvordan en ulykke presser rattet inn i sjåførens område. I simuleringen har begge bussene kjørt i 30 kilometer i timen, bussene treffer hverandre i 0 graders vinkel med en overlapp på 15 prosent. I illustrasjonen til venstre ser vi resultatet uten en krasjboks, og til høyre ser vi resultatet med en krasjboks.



Agenda

PÅ AGENDAEN

Vil skjerpe tilsynet med transportbransjen

I kampen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet må Arbeidstilsynet gjennomføre flere kontroller rettet mot transportbransjen, mener Yrkestrafikkforbundet.

I slutten av mars (etter at dette bladet er sendt til trykkeriet) møter forbundsleder Trude Sande og leder for juridisk avdeling i YTF, Josefine Wærstad (bildet), statssekretær Line Eldring i Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Temaet på møtet er sosial dumping og arbeidslivskriminalitet i transportbransjen.

– Vi vet at sårbare arbeidstakere fortsatt utnyttes av kriminelle aktører, sier Josefine Wærstad.

Hun viser blant annet til Økokrims truselvurdering fra 2024 der politienheten skriver at det gjennom mange år har vært flere kriminelle gjengangere i transportbransjen. Det



er også kjent at Arbeidstilsynet mener det er krevende å føre kontroll med bransjen.

– I 2024 gjennomførte Arbeidstilsynet 910 kontroller innenfor transport og lagring. I det samme året gjennomførte Statens vegvesen til sammenligning 96 946 kontroller av tunge kjøretøy. Vi mener Arbeidstilsynet må få midler som setter dem i stand til å øke antall kontroller.

Ifølge Wærstad er det avgjørende med flere kontroller for at den allmenngjorte minstelønnen skal fungere etter hensikten.

– Vi ønsker også at man etablerer et permanent operativt samarbeid mellom Statens vegvesen og Arbeidstilsynet.

Klart for oppgjørets timer

23. april går startskuddet for årets lønnsforhandlinger for YTFs medlemmer. Først ut er bussbransjeavtalen.

Tekst: Øyvind Henriksen Foto: Adrian Pracon

YTF stiller med en slagkraftig delegasjon når forhandlingene om Bussbransjeavtalen starter i midten av april.

På den ene siden av bordet sitter YTFs representanter sammen med delegasjonene fra Fellesforbundet, Norsk Jernbaneforbund og Fagforbundet. På den andre siden sitter NHO Transport og Spekter.

I det innledende møtet blir det folksomt. Hvert forbund møter da med samtlige medlemmer i sine forhandlingsutvalg. For YTFs del er det i år snakk om 13 personer.

Etter det innledende møtet fortsetter forhandlingene i en mindre gruppe, eller en «engere krets» som partene gjerne kaller det. For YTF er det da forbundsleder Trude Sande og forhandlingssjef Marius Træland som gjør jobben. De andre medlemmene i forhandlingsutvalget venter da på bakrommet, men

bistår med råd og vurderinger underveis i forhandlingene.

Etter to dager med mekling – pluss eventuell overtid – vil det være klart om partene kommer til enighet eller om det blir brudd.

Lønnsoppgjøret 2026 er et hovedoppgjør. Det betyr at partene både forhandler om lønnsnivået og innholdet i tariffavtalen. Ved forrige hovedoppgjør, i 2024, klarte partene for første gang siden opprettelsen av Bussbransjeavtalen i 2006 å komme til enighet uten mekling. Den gang fikk resultatet tydelig støtte fra YTFs medlemmer. I uravstemningen sa 78 prosent av medlemmene «ja» til oppgjøret.

Etter at Bussbransjeavtalen er forhandlet går YTF videre til forhandlinger om 19 andre tariffavtaler. Den siste forhandlingen kommer til høsten. Da er det Funksjonæroverenskomsten som skal landes. ●



MANGE PARTER: YTFs forhandlingssjef Marius Træland under oppstarten av forhandlingene for Bussbransjeavtalen i 2024. I første del av møtet stiller alle parter med store delegasjoner. Foto: Adrian Pracon

Datoer for lønnsoppgjøret 2026

Bussbransjeavtalen

Forhandlinger: 23. og 24. april
Mulig mekling: 8. og 9. mai
Mulig streik fra: 10. mai

Logistikk-, havn- og speditøroverenskomsten

Forhandlinger: 28. og 29. april
Mulig mekling: Dato ikke fastsatt

Godsoverenskomstene med NLF og NHO Logistikk og Transport

Forhandlinger: 3. og 4. juni
Mulig mekling: Dato ikke fastsatt

Grossistavtalen (NHO)

Forhandlinger: Dato ikke fastsatt

Grossistoverenskomsten (Virke)

Forhandlinger: 4. og 5. mai
Mulig mekling: Dato ikke fastsatt

Kranoverenskomsten

Forhandlinger: Dato ikke fastsatt

Funksjonæroverenskomsten NHO

Forhandlinger: Dato ikke satt, forhandlingene holdes på høsten

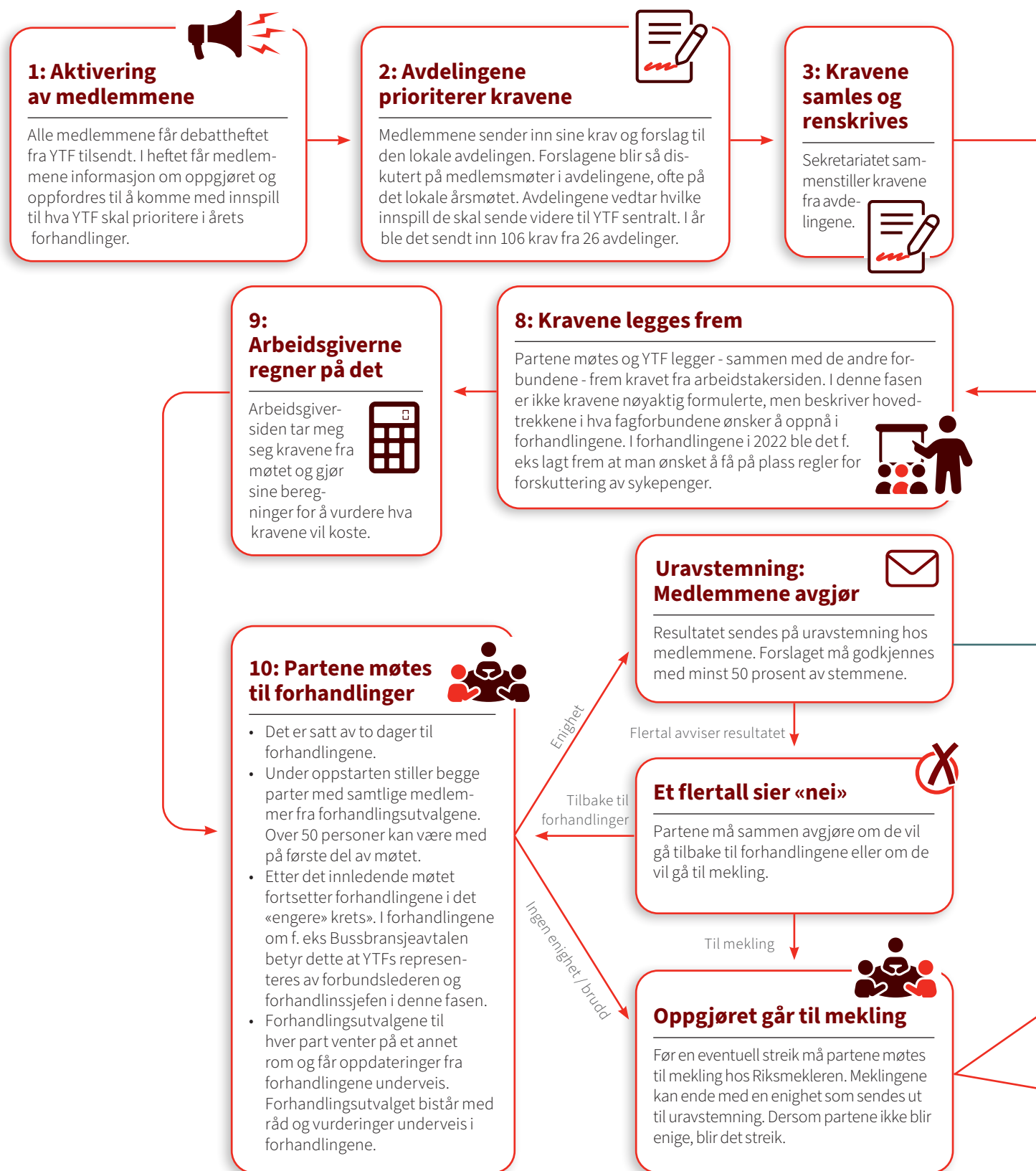
Funksjonæroverenskomsten Vy

Forhandlinger: 23. og 24. april
Mulig mekling: 8. og 9. mai
Mulig streik fra: 10. mai

Sporveisoverenskomsten

Forhandlinger: Dato ikke fastsatt

YTF deltar i tillegg i forhandlinger om en rekke andre tariffavtaler: Bedriftsavtalen, Bergindustriavtalen, Bring Warehousing, Bull Betongpumping, Kontooverenskomsten, Miljøoverenskomsten, Parkeringsoverenskomsten i Virke, Postenavtalen, Ruteroverenskomsten, Taxioverenskomsten



4: Representantskapet vurderer og kommenterer

På representantskapsmøtet legges avdelingenes prioriteringer og innspill frem. Representantskapet vurderer og prioriterer kravene som er foreslått.

5: Felles mål og retning

Forbundslederen og forhandlingssjefen møter representanter fra de andre fagforbundene i tariffområdene. I disse møtene legger forbundene frem prioriteringene de har fått fra sine medlemmer. Målet er å finne hvilke felles interesser de ulike forbundene kan enes om og prioritere i forhandlingene.

7: Frontfaget agjøres

Frontfaget gjennomfører sine forhandlinger. YTF og de andre arbeidstagerforbundene avventer utfallet av frontfagsforhandlingene før forbundene legger frem egne krav.

6: Grunnlaget presenteres

Arbeidsgiverorganisasjonene (NHO, Spekter og Virke) leverer ny lønnsstatistikk. Statistikken gir en detaljert oversikt over utviklingen i lønnen i bransjen. Det er denne statistikken som legger grunnlaget for beregningene i forhandlingene.

Flertall for resultatet

Enighet oppnådd

Flertall for resultatet

Uravstemning

Forslaget sendes til uravstemning.

Avvises

Streik

Streik starter dagen etter meklingen er over.

Nye forhandlinger

Partene kan ta kontakt når de ønsker å gjenoppta forhandlingene. Riksmekleren kan også å ta initiativ til å kalle inn partene.

Dersom partene kommer til enighet, settes streiken på pause i påvente av en uravstemning.

Dersom forslaget igjen blir avvist, fortsetter streiken.

Gangen i oppgjøret



MYTEOMSPUNNET:
YTFs forhandlings-
sjef Marius Træland
kjenner flere myter
rundt lønnsoppgjøret.
Træland mener de beste
resultatene kommer
dersom partene stoler
på hverandre og får til
reelle forhandlinger.



Tre myter om lønnsoppgjøret

Det finnes mange teorier og meninger om hvordan man lykkes best i forhandlinger: YTFs forhandlingssjef, Marius Træland, mener hver forhandling er unik, men vil gjerne parkere enkelte myter.

Tekst og foto: Øyvind Henriksen

Myte: Den som roper høyest, vinner mest

Flere mener at det er avgjørende å ikke vise svakhet i forhandlinger. Skal man vinne frem, må man være sterk og helst dominere rommet.

– Det er noen som tror at det hjelper å slå i bordet et par ganger, og at man må være hard og tøff. Men det er i realiteten en lite effektiv måte å forhandle på. En slik strategi ender raskt opp med å gjøre forhandlingene mer

kompliserte enn de faktisk trenger å være, sier Træland.

– Hvorfor er det ikke en effektiv måte?

– I forhandlinger må du skape en situasjon der motparten faktisk har lyst til å signere avtalen. Det er ingen som vil inngå en avtale som de er dypt uenige i.

Forhandlingssjefens vurderinger er på linje med det forskning fra forhandlingsteknikker viser: harde posisjoner, trusler og bruk av

ultimatum øker risikoen for at forhandlingene låses. Aggressive teknikker kan vekke et ønske om gjengjeldelse og gjøre det vanskeligere å forhandle på et senere tidspunkt.

Myte: Det lønner seg å skjule «kortene» så lenge som mulig

Den amerikanske presidenten er kjent for sine forhandlingsstrategier. Ifølge Donald Trump bør man i forhandlinger ikke vise kortene sine før man må, og man bør vente med å avsløre sine preferanser.

YTFs forhandlingssjef mener at en slik strategi er ødeleggende for tilliten mellom partene.

– Dersom motparten forventer at du kommer med alle de beste eller viktigste poengene til slutt, vil de justere sin egen strategi deretter. Dermed får du ikke reelle forhandlinger og det blir vanskeligere å få til gode løsninger, sier Træland.

Myte: Man må streike for å få et godt nok resultat

Noen mener at det i lønnsforhandlinger bare finnes ett språk arbeidsgivere forstår: streik. Uten konflikt, ingen bevegelse. Uten maktdemonstrasjon, ingen respekt.

Træland mener dette er en misforståelse.

– Jeg mener dette er en undervurdering av vår posisjon. Man må huske på at vi i forhandlingene sitter der med muligheten til å gi arbeidsgiveren en gave. En gave som de veldig gjerne vil ha.

– *Hva tenker du på?*

– Utgangspunktet når vi sitter der er at vi har lov til å streike. Vi har også midlene til å gå til kamp. Dette vet arbeidsgiverne godt. «Gaven» vi tilbyr dem er at vi sier fra oss streikeretten i to år. De får en helt stabil og trygg produksjon i to år, og det er en vanvittig fordel for arbeidsgiverne. Det er dette som er bakteppet for forhandlingene. Arbeidsgiverne vet hva de kan vinne og hva de kan tape, og det er ikke slik at man må streike for få respekt. ●

Ordliste til lønnsoppgjøret

Hovedoppgjør

Tariffoppgjør som skjer annethvert år, der hele tariffavtalen kan reforhandles – ikke bare lønnen. I år møtes partene til et hovedoppgjør.

Mellomoppgjør

Lønnsoppgjøret som skjer annethvert år mellom hovedoppgjørene. Da forhandles det i hovedsak bare om lønn – ikke om endringer i selve tariffavtalen.

Tariffområde

En del av arbeidslivet der arbeidsgivere og arbeidstakere er bundet av samme tariffavtale. Områdene deles gjerne inn etter bransjer og yrkesgrupper. I transportbransjen finnes det flere tariffområder. Kjører du miljøtransport, er du trolig en del av Bedriftsavtalen eller Miljøoverenskomsten. Kjører du lastebil, er du trolig tilknyttet Godsoverenskomsten.

Frontfagsmodellen

Prinsippet om at konkurranseutsatt industri forhandler først og setter en ramme for hvor mye lønningene kan øke i resten av arbeidslivet.

Flerpartsforhandlinger

Forhandlinger i et tariffområde der flere arbeidstaker- og/eller arbeidsgiverorganisasjoner er involvert. Et eksempel er Bussbransjeavtalen. Der forhandler YTF sammen med Fellesforbundet, Fagforbundet og Norsk Jernbaneforbund. På den andre siden av bordet sitter NHO Transport sammen med Spekter.

Normallønnsavtale

En tariffavtale der lønnen bestemmes sentralt i oppgjøret mellom fagforeninger og arbeidsgivere. Det er ingen lokale lønnsforhandlinger i den enkelte virksomhet. I Bussbransjeavtalen er lønna til bussjåførene regulert gjennom en normallønnsavtale. Den samme avtalen har minstelønnsatser for verkstedarbeidere, hjelpearbeidere og renholdere. Disse gruppene kan få personlige tillegg avtalt direkte eller gjennom lokale forhandlinger.

Minstelønnsavtale

En tariffavtale der det sentralt bare avtales en minstlønn. Deretter forhandles mye av den faktiske lønna i lokale forhandlinger på arbeidsplassen. Godsoverenskomsten er et eksempel på denne typen avtaler.

Mekling

Hvis partene ikke blir enige i forhandlingene, kan oppgjøret gå til mekling. Da forsøker Riksmekleren å hjelpe partene til å finne en løsning og unngå streik eller lockout.

Få støtte til fysikalsk behandling

Har du behov for fysioterapi, kiropraktor eller annen fysikalsk behandling? Som YTF-medlem får du 700 kroner i årlig støtte som gjør det litt enklere å ta vare på kroppen.

Arbeidslivet kan være fysisk krevende, og mange av oss trenger behandling innimellom for å holde kroppen i gang. For at du som medlem skal få rask og enkel hjelp når du trenger det, tilbyr YTF en årlig støtteordning for fysikalsk behandling.

Slik søker du

1. Logg inn på Min Side på ytf.no
2. Velg «hjelpkasse/fagbrev»
3. Velg fysikalsk behandling i rullegardinen
4. Last opp kvittering og legg inn kontonummer
5. Utbetaling skjer én gang per måned

Ordningen er enkel å bruke og gir et lite, men viktig bidrag til en bedre og mer bærekraftig arbeidshverdag.



Går du glipp av viktig informasjon fra YTF?

Hvis du får medlemsbladet Yrkestrafikk i posten, men aldri får e-post fra oss, har vi sannsynligvis feil kontaktinformasjon på deg. Det betyr at du går glipp av viktige beskjeder fra både sentralt og lokalt hold.

Ta et lite minutt og sjekk opplysningene dine:

- Gå inn på «Min side» på ytf.no
- Eller ring oss på 406 03 700

Takk for at du hjelper oss med å holde deg oppdatert!

YTF øker vervepremien

Fra februar har YTF økt vervepremien til 500 kroner per verving. Dette gjelder for alle medlemmer som verver nye kollegaer til forbundet.

Hvordan fungerer det?

Når du verver et nytt medlem, mottar du et digitalt Mastercard på 500 kroner. Gavekortet kan brukes både i butikk og på nett, og distribueres en gang i måneden.



For at premien skal registreres korrekt, anbefaler vi at nye medlemmer bruker innmeldingsskjemaet på våre nettsider. Her kan de oppgi ditt navn som verver.

Hvorfor verve?

Flere medlemmer gir YTF en sterkere stemme i arbeidet for bedre lønns- og arbeidsvilkår i transportsektoren og på din arbeidsplass. Som medlem får dine kolleger også tilgang til en rekke fordeler, som juridisk bistand, rabatttaler og økonomisk støtte.

Vervepremien er en takk for at du bidrar til å styrke fellesskapet vårt. •

YTF hjelper deg

RETT PÅ SAK

Nav ville straffe sjåfør to ganger for samme ulykke

Nav ila bussjåfør ventetid på dagpenger to ganger på bakgrunn av den samme trafikkulykken. YTF tok saken og Nav snudde.

Tekst: Synne Pernille Jakobsen

Sjåføren var involvert i en ulykke på jobb, men politiet tok ikke midlertidig beslag i førerkortet under etterforskningen. Arbeidsgiveren mente likevel at sjåføren hadde handlet uaktsomt, og sa ham opp.

Uten jobb søkte han dagpenger. Nav innvilget søknaden, men ila sjåføren 18 ukers ventetid uten utbetaling fordi Nav mente sjåføren selv var skyld i at han mistet jobben.

For sjåføren betydde det måneder uten inntekt. Straffesaken dro ut i tid. Over ett år etter ulykken hadde medlemmet ikke fått noen avklaring. Sjåføren hadde fortsatt gyldig førerkort, og bestemte seg for å gjøre det beste

ut av situasjonen. Han søkte etter nye jobber og fikk jobb hos et nytt selskap. Han sluttet å motta dagpenger og gikk tilbake i arbeid.

Omsider kom dommen. Sjåføren ble dømt for uaktsomhet og mistet førerkortet og jobben.

Da sjåføren søkte om å få gjenopptatt dagpengene, fikk han seg en stor overraskelse. Nav innvilget dagpenger, men med ny ventetid på 18 uker. Begrunnelsen var at sjåføren hadde mistet jobben hos en ny arbeidsgiver, og at tap av førerkort var noe han selv måtte ta ansvar for.

– I praksis betyr dette at han ble straffet for å ha kommet seg tilbake i jobb. Hadde han blitt værende på dagpenger og ikke fått ny jobb, ville han faktisk sluppet den nye sanksjonen, sier YTFs advokat Nora Arnkværn. Hun bistod medlemmet i klagesaken til Nav.

Nav vurderte saken på nytt, og resultatet var en full seier for YTF-medlemmet. Vedtaket om 18 ukers bortfall av dagpenger ble annullert.

Nora Arnkværn
Advokat i YTF



SPØR ADVOKATENE

Har du spørsmål til våre advokater? Du kan sende dine spørsmål til advokatene@ytf.no, eller du kan ringe oss på 406 03 700.

I hver utgave av Yrkestrafikk kan du lese et utvalg av spørsmål som har kommet inn og svarene fra advokatene. Ved bruk i Yrkestrafikk blir spørsmålene anonymiserte.

Når arbeidsgiver stryker timer

Jeg ser at arbeidsgiver må ha strøket timer fra timelisten min før lønnsutbetaling. Er det lovlig? Timene registrerer jeg digitalt, og jeg ser ikke hva arbeidsgiver eventuelt har strøket og med hvilken begrunnelse.

Svar: Arbeidsgiver kan ikke stryke timene dine uten å gi deg beskjed. Dette er ikke akseptabelt og kan være ulovlig.

Å stryke timer uten å betale lønn regnes som lønnstrekk. Lønnstrekk er som hovedregel forbudt. Eventuelt lønnstrekk skal avtales skriftlig. I alvorlige tilfeller kan dette også være lønnstyveri etter straffeloven.

Dersom det er snakk om korrigering av feilførte timer fordi det f.eks. er ført timer for ubetalte pauser, så er ikke korrigeringen ulovlig, men arbeidsgiver må informere om hva som er gjort, og hvorfor. Å fjerne timer uten at du får vite det og uten forklaring er ikke akseptabel praksis. Dette bør du gjøre:

- Be om innsyn i timelistene. Både slik du har ført dem og slik de er endret før lønn
- Be om skriftlig forklaring på alle endringer
- Sikre dokumentasjon, f.eks. utskrifter av kjøre- og hviletid, oppdragslister, fraktbrev eller annet som viser når du faktisk har jobbet
- Lagre alltid innsendte timelister fremover, slik at du kan sammenlikne

Hvis du ikke får innsyn, kan du kontakte oss for videre bistand.

Beregning av ferietrekk

Jeg er ansatt som bussjåfør i full stilling. Jeg fikk innvilget en ferieuke, men ser nå at arbeidsgiver har trukket fem av mine 25 feriedager, selv om jeg bare hadde tre arbeidsdager den uken. Kan jeg kreve at jeg har to dager til gode?

Svar: Nei, dessverre har du ikke krav på det. Ferieloven tar utgangspunktet i at én uke ferie i full stilling tilsvarer seks virkedager, uavhengig av hvor mange dager du faktisk skulle jobbet den uken. På de fleste arbeidsplasser omregnes dette til fem feriedager per uke ferie for heltidsansatte, fordi dette tilsvarer gjennomsnittlig antall arbeidsdager per måned.

For bussjåfører med skift-/turnusplan er det derfor vanlig og som hovedregel lovlig at arbeidsgiver trekker fem feriedager for en uke ferie i full stilling, selv om du i den aktuelle uken hadde færre faktiske arbeidsdager.

Dette innebærer også at du bare skal trekkes fem feriedager selv om du har ferie en uke du skulle jobbet seks dager. Det som er viktig er at man over tid har noen uker som er lange og andre som er korte også i ferien, slik at det jevner seg ut.

På noen arbeidsplasser inngår man særavtaler om beregning av ferie og lønn/feriepenger under ferie for å avhjelpe problemet. Dette er helt i orden, så lenge alle faktisk får sine fem uker med ferie hvert år.



VÅRE ADVOKATER



JEANNETTE KVAMME
Advokat



JOSEFINE WÆRSTAD
Advokat



MARIUS TRÆLAND
Advokat



NORA ARNKVÆRN
Advokat



SIRI DANNEVIG
Advokat

Oppsigelse under sykdom

Jeg har vært sykemeldt lenge på grunn av long covid. Jeg er tilbake i 50 prosent jobb, men arbeidsgiver sier at jeg må vise at jeg kan komme tilbake i 100 prosent jobb, ellers så kommer de til å si meg opp. Hva skal jeg gjøre?

Svar: Hvor lenge du har vært sykemeldt er avgjørende for hvilke regler som gjelder. Det første året du er helt eller delvis borte fra arbeid kan du ikke sies opp på grunn av sykefravær. Hvis fraværet varer utover ett år så kan arbeidsgiver si deg opp hvis de har «saklig grunn». Det samme gjelder hvis du er 100 prosent tilbake på jobb, men risikoen for fremtidig fravær er stor.

Hvis du kan dokumentere at det er realistisk at du kommer tilbake i full jobb innen rimelig tid, kan arbeidsgiver ikke si deg opp. Arbeidsgiver kan heller ikke gå til oppsigelse hvis de ikke har oppfylt tilretteleggingsplikten etter arbeidsmiljøloven. Loven krever at arbeidsgiver skal tilrettelegge så «langt det er mulig». Tilretteleggingsplikten er omfattende, men den har også en grense.

Et aktuelt tilretteleggingstiltak kan være å gi deg redusert stilling. Du bør ta initiativ selv, og be om redusert stilling som alternativ til oppsigelse. Hvis du får nei, kan du klage inn saken til likestillings- og diskrimineringsombudet, og vise til at det gjelder en individuell tilretteleggingsplikt etter likestillingsloven § 22.

Alternativt eller i tillegg kan du klage inn saken til Tvisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven, og vise til at du har krav på redusert stilling etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Det gjelder en frist på fire uker fra du fikk skriftlig avslag fra arbeidsgiver.

Kjøre- og hviletid og registrering av fravær

Jeg har hørt at man må ha med et skjema som viser feriefravær og sykefravær i bilen på grunn av kjøre- og hviletid. Er det riktig?

Svar: Nei, men du må manuelt registrere fravær i fartsskriveren.

Den europeiske kommisjonen har utarbeidet et fraværsskjema (Form attesting activities of a driver) som man kan velge å bruke i tillegg, men det er ikke et krav og det erstatter ikke manuell registrering. Et skjema kan kanskje gi støtte i en kontrollsituasjon, men

det skal ikke være nødvendig så lenge det er teknisk mulig å etterregistrere. Skjemaet kan være mer aktuelt nå som kontrollperioden langs veien er utvidet fra 28 dager til 56 dager fra januar 2025.



Grepene som kan gi pensjonen et hopp

Du kan selv – i løpet av noen minutter – gjøre justeringer som kan øke din pensjonsutbetaling med flere hundre tusen kroner. Er det verdt å bruke tid på?

Tekst: Øyvind Henriksen

Hvor mye arbeidsgiver setter av til pensjonen din, kan være vanskelig å få gjort noe med. Mange medlemmer i YTF må i dag ta til takke med minimumsordningen, der arbeidsgiveren kun setter av 2 prosent av lønnen til pensjon, mens andre får så mye som 7 prosent.

Pensjon kan være en del av lønnsforhandlingene, men det er også en del grep du kan ta selv for å løfte din egen pensjon.

Pensjonsekspert Liven Sandell i Nordea Liv peker på tre grep du kan ta for å øke verdien av din egen pensjon:

- Velg en høy aksjeandel fra start
- Velg en plassering med lave gebyrer
- Vent med å trappe ned aksjeandelen.

– Når bedriften din setter opp pensjons-sparingen, plasseres normalt pengene i en pensjonsprofil satt sammen av aksjefond og rentefond. Det er en grei løsning, men det lønner seg å oppjustere aksjeandelen i pensjonsprofilen, sier Sandell.

Årsaken er enkel: avkastningen i aksjemarkedet er forventet høyere over tid enn det du får i rentefond. Sistnevnte investeres i obligasjoner og andre rentepapirer, og avkastningen på disse er mye nærmere det man får på innskudd i banken.

Det neste grepet Sandell anbefaler, er å velge en pensjonsprofil der gebyret er så lavt som mulig. Lave gebyrer finner man i indeksfond. Disse fondene, som langt på vei



forvaltes av roboter, har lavere kostnader en aktivt forvaltede fond.

Det er ikke sikkert at du i dag har tilgang til indeksfond hos pensjonsleverandøren arbeidsgiveren din har valgt. Men det er ingen hindring. Du står nemlig fritt til å velge selv hvem som skal forvalte pensjonen din. Som medlem i YTF kan du flytte pensjonen din til YS Pensjon og velge en plassering i et indeksfond med kun 0,18 prosent i forvaltningshonorar.

Dersom du i dag har en pensjonsprofil der forvaltningshonoraret er 0,59 prosent, vil du – ifølge beregninger utført av Nordea Liv – kunne øke pensjonssparingen din med flere hundre tusen kroner dersom du går over til et indeksfond med 0,18 prosent i forvaltningshonorar.

Det tredje grepet Sandell anbefaler, har likhetstrekk med det første. Det handler om å stå så lenge i aksjemarkedet som mulig. Som kjent er det svingninger i aksjemarkedet, og man ønsker ikke at disse skal treffe deg like før du skal starte uttakene av pensjonen.

Mange pensjonsselskaper har derfor satt opp en automatisk nedtrapping av aksjeandelen i pensjonssparingen til kundene. Sandell kjenner til eksempler der nedtrappingen allerede startet ved 43 år.

– Det er altfor tidlig. Du trenger ikke starte før du er 60. En av våre unge tallknusere regnet på hva det ville si for hans egen del dersom han utsatte nedtrappingen fra 43 til 60, og svaret var at det ville gi opp mot 40 prosent mer i pensjon, sier Sandell. ●

▲
Liven Sandell,
pensjonsekspert i
Norda Liv.
Foto: Nordea

Minneord Knut Authen

Det er med stor sorg vi mottok budskapet om at vårt kjære forbundsstyremedlem, Knut Authen, sovnet stille inn natt til lørdag 12. februar. Han ble 62 år gammel.

En bauta i YTF

Knut var medlem av Yrkestrafikkforbundet i 25 år. Han meldte seg inn i 2001 og har siden hatt en rekke sentrale tillitsverv i forbundet. På Rema 1000 Distribusjon var han avdelingsleder og hovedtillitsvalgt. Under hans ledelse vokste avdelingen, og det store flertallet ble medlem i YTF. Knut var også nestleder i YTF Logistikk. Han ble valgt inn i forbundsstyret i 2012 og ble gjenvalgt for sin fjerde periode på landsmøtet i Molde i september 2025.

En tydelig og modig stemme

Knut sto opp for sakene han trodde på. I forbundsstyret var han en tydelig stemme, og han var ikke redd for å si sin mening – selv om han sto alene. Samtidig søkte han løsninger og jobbet for konsensus der det var mulig. Han var en respektert tillitsvalgt. Han sa fra til arbeidsgiver på en klar og ryddig måte. Det bidro til både tillit og respekt. Knut var «hel ved».

En dedikert ektemann, far og bestefar

Først og fremst var Knut ektemann, far og bestefar. Aina, sønnene og barnebarna var hans stolthet. Han delte ofte historier og små

glimt fra hverdagen. Aina fikk vi også anledning til å bli kjent med i sosiale sammenhenger. Kjærligheten mellom dem var sterk.

Knut var en aktiv mann. Han kjørte motorsykkel, han løp, og han elsket å reise. Konkurranser trigget ham – han deltok for å prestere.

Tapet og tiden før

Sensommeren 2025 fikk Knut påvist kreft med spredning. Til tross for en alvorlig diagnose og tøff behandling holdt han motet oppe. Han kom på alle møter han maktet og stakk innom arbeidsplassen hver uke for å høre hvordan det gikk. Så sent som i starten av januar var han til stede på styremøtet i YTF Logistikk.

Vi minnes Knut med varme

Tapet av Knut er et stort tap for Yrkestrafikkforbundet. Vi kommer til å savne hans tydelige stemme, hans latter, kameratskapet og alle de gode samtalen.

Takk for alt du ga til forbundet og til oss som fikk arbeide sammen med deg, Knut.

Trude Sande, forbundsleder

Linda Jæger, generalsekretær

EN TILLITSMANN: Knut Authen var kjent for sine gode samarbeidsevner. Han bygget tillit, skapte ro i diskusjoner og hadde evne til å samle folk rundt felles mål. Foto: Ole Martin Wold



DE UNGE OG LOVENDE:

Bakerst fra venstre har vi Espen Liahagen (Hallingdal Renovasjon), Kristoffer Hoel (Veøy), Wilhelm Thon Wicklund (Sporveien T-bane), Henrik Moen Persson (Connect Buss), Camilla Heimdal (Tide Buss). Foran fra venstre står Ronja Bergmo (Wiiks Transport) Anne Celine Moen (Vy Buss) og Ida-Merethe Rogne Olsen (Sporveien T-bane).



YTF Ung er i gang

Yrkestrafikkforbundet har tatt et viktig steg for å styrke engasjementet blant unge medlemmer. Tidligere i vinter møttes det nyetablerte ungdomsutvalget, YTF Ung, for aller første gang.

Tekst og foto: Adrian Pracon

YTF Ung er et rådgivende utvalg opprettet av forbundsstyret. Utvalget skal bidra med perspektiver og innspill fra medlemmer under 35 år, og løfte fram saker som er viktige tidlig i arbeidslivet.

På det første møtet var det bred diskusjon om rollen utvalget skal ha, og hvordan YTF Ung kan gjøre en reell forskjell. Ambisjonen er å gjøre fagforeningen mer synlig og relevant for unge arbeidstakere, og å forklare hva YTF er og gjør, på et språk som treffer.

På det første møtet ble utvalget kjent med hverandre, diskuterte forventninger og startet

arbeidet med å konkretisere hvilke saker YTF Ung skal prioritere fremover. Utvalget vil jobbe tett med administrasjonen og rapportere jevnlig til forbundsstyret.

YTF Ung er ikke et eget lokallag eller en egen medlemsordning, men et utvalg som skal styrke YTF ved å løfte fram unge medlemmers erfaringer, behov og forslag.

Utvalget ble enige om fire hovedtemaer som skal prege arbeidet framover: rekruttering og synlighet, kompetanse og etterutdanning, trygghet på jobb og psykisk helse, samt fellesskap. ●

Les intervjuet med lederen for YTF Ung på side 20.



Nordea

Medlemstilbud på billån fra Nordea

Som medlem av YTF får du et av
Norges beste billån, med rente fra 5,90 %

Søk lån til bil, MC og caravan på
nordea.no/billån

Priseksempel: Eff. rente 7,61 % kr 150.000,- o/5 år.
Etableringsgebyr kr 2.200,- Kost. 29.726,- Tot. kost: kr 179 726,-

RASKERE OG TRYGGERE

Tæpp med nye Uno-X Truckkort

Nå kan sjåføren betale **kontaktløst** med nye Uno-X Truckkort, tæpp på pumpe eller lynlader for en raskere og tryggere betaling.



Uno X TRUCK

unoxtruck.no

