



Transportföretagens kompetensförsörjningspolitiska program

Digitalisering, internationalisering, klimatomställning och att fler yrkesverksamma arbetar längre upp i åldrarna är genomgripande förändringar på arbetsmarknaden. Tillgången till kompetens är en av näringslivets största utmaningar i nuläget och har stor betydelse för konkurrenskraft och tillväxt. Utmaningen gäller även företag i transportsektorn.

Faktum är att Transportföretagens mätningar av branschens rekryteringsbehov visar att det offentligt finansierade utbildningssystemet tillfredsställer cirka 60 procent av kompetensförsörjningsbehovet.

I syfte att närmare klargöra vårt arbete inom kompetensförsörjningsområdet har Transportföretagen tagit fram ett kompetensförsörjningspolitiskt program.

Trevlig läsning!

Caj Luoma
Chef Kompetensförsörjning Transportföretagen



Våra mål inom kompetensförsörjningsområdet

Transportföretagens mål för kompetensförsörjningsområdet är definierade i tre punkter. Målen är utgångspunkten för våra prioriteringar och vårt operativa arbete.

1. Elevplatserna i det offentliga utbildningssystemet ska kvalitativt och kvantitativt tillfredsställa branschens behov
2. Ökning av antalet kvinnor som jobbar i transportsektorn
3. Att vara branschens röst i kompetensförsörjningsfrågor

Rekryteringsbehovet växer och kompetensefterfrågan förändras

Det mesta pekar på att efterfrågan på transporttjänster fortsätter växa över tid. Ett intensivt arbete pågår med en omställning till ett mer digitalt baserat och automatiserat transportsystem. Samtidigt är miljöfrågan av största betydelse – såväl transportköpare som omvärlden i stort förväntar sig minskade utsläpp parallellt med hög tillgänglighet och en robusthet i transportsystemet.

Det offentligt finansierade utbildningssystemet tillfredsställer inte transportbranschens efterfrågan på kompetens. Transportföretagen ser samtidigt inte att den tekniska utvecklingen – närmast elektrifieringen, automatisering och självkörande fordon – fullt ut kan ersätta behovet av kompetenta medarbetare i transportsektorn. Faktum är att transportbranschen år 2035 förväntas anställa 25 000 fler medarbetare än vad som är fallet idag.¹ Samtidigt uppskattas transportsektorns löpande rekryteringsbehov, till följd av personalomsättning och pensionsavgångar, till cirka 10 000 medarbetare per år.

Det är inte bara numerären som utvecklas. Parallellt förändras även kompetensefterfrågan. Den tekniska utvecklingen går snabbt och ställer krav på nya kunskaper och färdigheter. Kunskaper inom logistik, elektrifiering och automatisering efterfrågas i allt större omfattning. Detsamma gäller även förmågan att hantera branschens miljöutmaningar liksom krav på en utvecklad förståelse för kundbehov och hur dessa kan tillfredsställas.

Enkelt uttryckt kan sägas att utbildningssystemets omställningsförmåga blir helt avgörande för transportsektorns möjligheter att tillfredsställa branschens framtida kompetensbehov – sett såväl till den numerära efterfrågan som efterfrågade kunskaper och förmågor.

¹"Transportnäringen och framtidens arbetsmarknad", en rapport av Transportföretagen, juni 2022.



Ingångsvärden av betydelse för transportsektorns kompetensförsörjning

- Gymnasieskolan förväntas inte kunna tillfredsställa transportsektorns numerära efterfrågan på personal. Därför måste vuxenutbildningen utvecklas – såväl sett till kvantitet som kvalitet.
- Politiska satsningar har tillgängliggjort statliga medel för kompetensförsörjningsinsatser på kommunal/ regional nivå. Dessa måste komma transportsektorn till del i största möjliga omfattning.
- Den stora arbetskraftsreserven på svensk arbetsmarknad utgörs av kvinnor och särskilt kvinnor med utländsk bakgrund.
- Kvaliteten i utbildningssystemet är av största betydelse. Parallellt får utbildningssystemet, i takt med den snabba tekniska utvecklingen i branschen, allt svårare att hålla jämna steg med kompetensefterfrågan.
- Utbildningssystemet är förknippat med ledtider. En gymnasieutbildning tar tre år medan ledtiderna inom vuxenutbildningen varierar – från någon månad upp till drygt ett år.
- Beslutsfattare, myndigheter och media ställer allt större krav på data gällande branschens kompetensbehov och det numerära rekryteringsbehovet.
- Kunskapen om de arbetstillfällen och karriärvägar som finns inom transportsektorn behöver spridas. Det råder för många förutfattade meningar om arbetsmiljön i branschen och vilka arbetstillfällen som erbjuds. Alltför många väljer bort utbildningar som leder till jobb inom transportsektorn.
- Transportsektorns behov av eftergymnasial kompetens bedöms öka över tid – inte minst som en konsekvens av framväxten av ett alltmer finmaskigt transportnät och den fortsatta tekniska utvecklingen.

Reformer, ekonomiska resurser och långsiktighet - Transportföretagens förslag till åtgärder

Attraktivitet och dimensionering – fler måste välja rätt

Att få nya generationer intresserade av transportbranschen kräver kunskap, uthållighet och en förmåga att nå målgrupperna. Vid sidan om branschens eget ansvar måste politiken jobba för en attitydförändring i samhället i syfte att attrahera fler att välja yrkesutbildningar. Samtidigt måste antalet utbildningsplatser riktade till transportsektorn spegla branschens behov. Här krävs en politisk vilja att utöka antalet platser såväl inom gymnasieskolan som vuxenutbildningen. Gymnasieskolans dimensionering, det vill säga reformen som syftar till att antalet utbildningsplatser bättre ska tillfredsställa arbetsmarknadens behov, måste spegla de verkliga behoven i transportsektorn.

Större inflytande för företag och branscher

Transportföretagen anser att politiker på alla nivåer behöver ta större ansvar för en bättre fungerande kompetensförsörjning, för en gymnasieskola som utbildar för arbetsmarknadens behov och för att rollfördelningen mellan det offentliga och arbetslivet utvecklas och förtydligas. Företag och branscher måste få ett mycket större inflytande över yrkesutbildningarna. Makt och inflytande måste flyttas från det offentliga till företag och branscher. Då kan kvaliteten, relevansen och attraktionskraften för gymnasiala yrkesutbildningar öka.

Bättre fungerande arbetsmarknadsutbildningar

Under senare år har arbetsmarknadsutbildningarna riktade till transportsektorn helt stoppats upp vid flera tillfällen till följd av rättsliga överprövningar. Stoppen har haft stora konsekvenser för många transportföretag. Upphandlingssystemet måste anpassas för att bättre möta överprövningar. Exempel är att inleda upphandlingsförfarandet tidigare, att dela upp upphandlingen i flera delar och/eller i geografiska regioner samt att överväga införandet av processkostnader förknippade med överprövningar.

Omställning – relevans och kvalitet

Omställningsutbildningarna måste fortsatt innebära ett utbildningsinnehåll och -kvalitet som motsvarar såväl individens som företagets efterfrågan. Ett framgångsrikt system förutsätter en god dialog med branschföreträdare, omställningsorganisationer och utbildningsarrangörer där det råder en vilja att kontinuerligt utveckla systemet. Det skapar förutsättningar att möta framtidens arbetsmarknad.

Ökad jämställdhet i transportnäringen

Transportföretagen jobbar aktivt och långsiktigt för att öka jämställdheten i transportnäringen och vi välkomnar politiska satsningar som stöttar det jämställdhetsarbetet.

Tillgång till fortbildning och teknik

Transportföretagen vill se väsentligt ökade resurser till fortbildning av lärare för att utbildningssystemet ska hålla jämna steg med teknikutvecklingen. Parallellt måste det vara möjligt för lärare att, med tillgång till modern teknisk utrustning, lära ut framtidens kunskaper. Det är uppenbart att det kommer att krävas ökade satsningar på tekniktillgång framöver.

Utvecklingsorienterat utbildningssystem

Transportnäringen är stadd i förändring. Utbildningssystemet måste framöver bli än mer flexibelt och förändringsbenäget. Det måste ständigt finnas en öppenhet inför nya utbildningsutgångar som bättre möter transportsektorns efterfrågan på kompetens – såväl gymnasialt som på högskolenivå.

Regional samordning måste stärkas

Vuxenutbildningen saknar en övergripande samordning i stora delar av landet – en samordning avsedd att förhindra exempelvis överlappande utbildningssatsningar och/eller kvalitetsbrister. Transportföretagen välkomnar politisk tydlighet rörande ansvar för samordning, ekonomi och resultat kopplat till regional vuxenutbildning. Vi ser också ett behov av personella stödresurser med ett löpande operativt ansvar för att säkra näringslivets rekryteringsbehov på regional nivå.

Stimulera körkortstagandet och bredda körkortslån

Körkort är en förutsättning för jobb i många branscher och särskilt inom transportnäringen. Faktum är att det råder ett stort orsakssamband mellan körkortsinnehav och etablering på arbetsmarknaden. Transportföretagen vill se politiska beslut som stimulerar körkortstagande – inte minst införandet av möjligheten till CSN-lån för körkortstagande.

Tillgången till yrkeslärare, trafiklärare och förarprövare måste säkras

En fungerande gymnasieskola och vuxenutbildning förutsätter tillgång till yrkeslärare, trafiklärare och förarprövare. I nuläget råder dock brist och den förväntas öka då för få personer utbildas till dessa yrkesroller. Här måste politiken långsiktigt satsa resurser för att få fler personer att bli yrkeslärare, trafiklärare och förarprövare.

Transportföretagen – branschens röst i kompetensförsörjningsfrågor

Transportföretagens arbete ska kännetecknas av kompetens, konstruktivitet och kontinuitet. Vårt mål är att vara delaktig i dialogen på alla nivåer och vi ska alltid vara det självklara valet i sammanhang som rör transportsektorns kompetensförsörjning.

Transportföretagen

är transportnäringens bransch- och arbetsgivarorganisation.

I våra sju förbund ingår 9 100 medlemsföretag som tillsammans har drygt 204 000 anställda. Det gör Transportföretagen till den naturliga samlingspunkten för transportnäringen i Sverige.

Transportföretagen

Storgatan 19, Box 5384, 102 49 Stockholm, Sweden

Tel 08 762 71 00 **E-post** kompetens@transportforetagen.se

Hemsida transportforetagen.se