

Tempen på motorbranschen



Riksrapport 2025

TRANSPORTFÖRETAGEN

Total branschstruktur



Bland de undersökta yrkesgrupperna finns totalt **drygt 30 000 anställda**.



Medianåldern bland dessa yrkesgrupper är **39 år**.
Män 40 år och kvinnor 37 år.

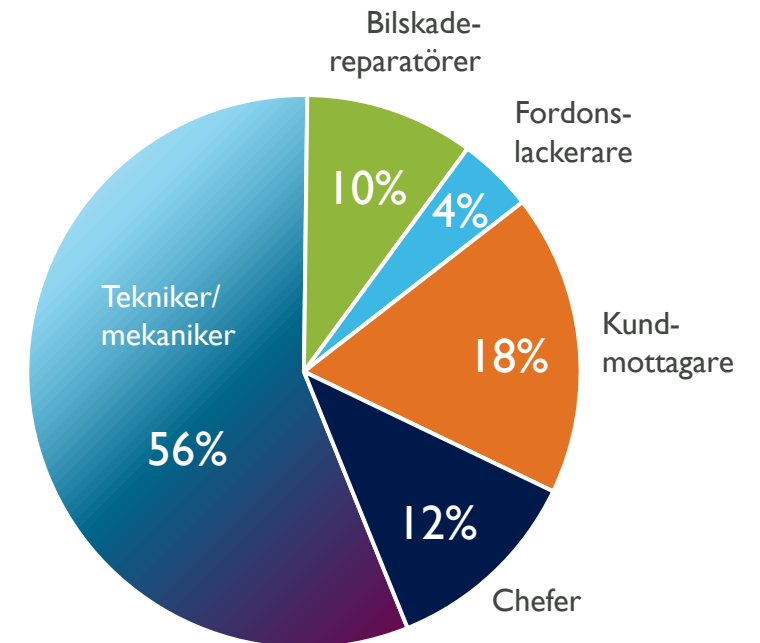


Knappt 1 av 10 tillsvidareanställda är kvinna.



6 procent av alla anställda är över 60 år.
Män är överrepresenterade i denna åldersgrupp.

Fördelning av totalt antal anställda per yrkesgrupp:



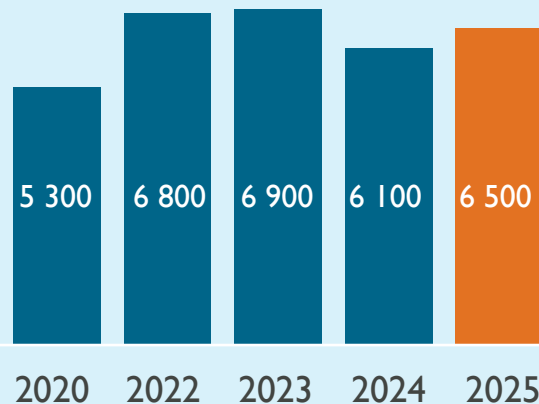
Rekryteringsbehovet i motorbranschen

Rekryteringsbehovet uppskattas till

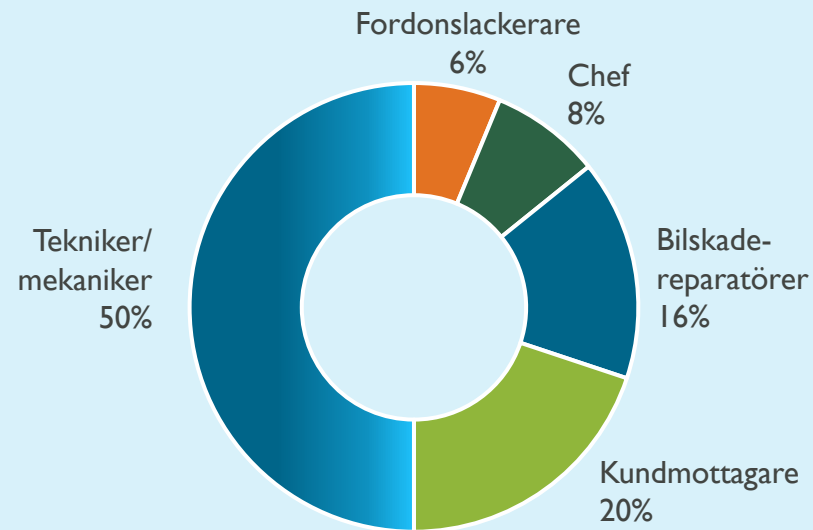
6 500

för perioden
2025-2027

Rekryteringsbehovet enligt de
fem senaste rapporterna



Störst behov av tekniker/mekaniker



2 300 personer bedöms dessutom byta arbetsgivare inom branschen. Det totala rekryteringsbehovet, inklusive den interna rörligheten, uppskattas därför till 8 800.

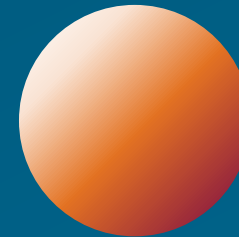
Västra Götaland, Skåne och Stockholm står för mer än hälften av branschens rekryteringsbehov.

Utmaningar att rekrytera





Rekryteringsbehov



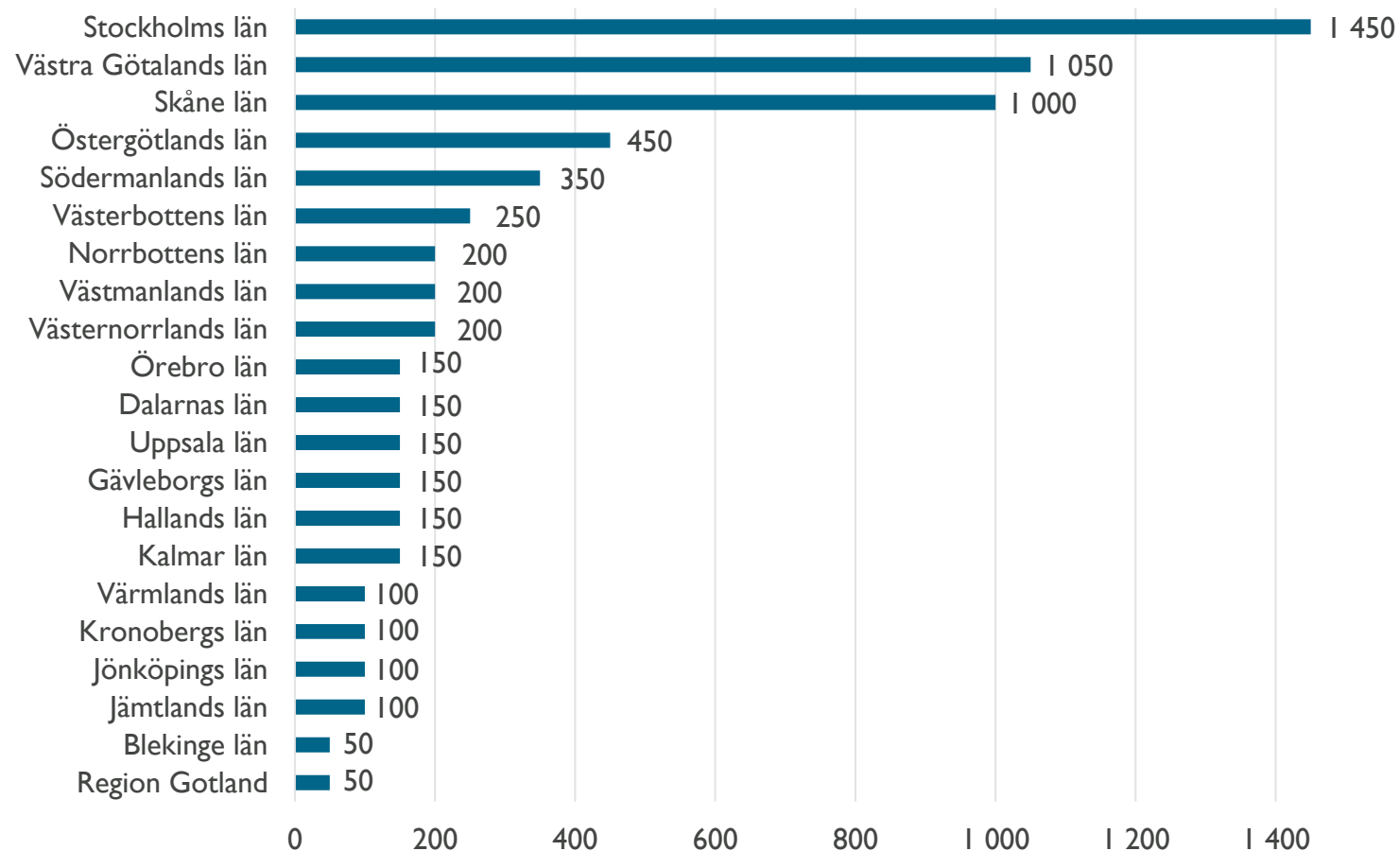
Uppskattat rekryteringsbehov i branschen – per yrkesgrupp

Yrkesgrupp	0-1 år	1-3 år	Totalt	Antal jämfört med Tempen 2024
Tekniker/mekaniker	1 350	1 900	3 250	
Bilskadereparatörer	450	600	1 050	
Fordonslackare	200	200	400	
Kundmottagare	400	900	1 300	
Chefer	200	300	500	
Alla	2 600	3 900	6 500	

- Cirka 1 100 personer förväntas gå i pension 2025 – 2027
- Under en treårsperiod beräknar företagen att behöva rekrytera 6 500 personer
- Störst behov är fortsatt av tekniker/mekaniker.

Rekryteringsbehov per län 2025–2027

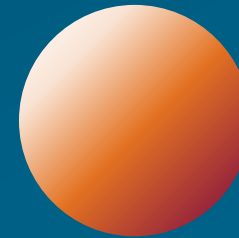
Antal personer avrundat till hela hundratal eller femtiotal per län:



Rekryteringsbehovet är som störst i storstadslänen som står för mer än hälften av branschens totala rekryteringsbehov.

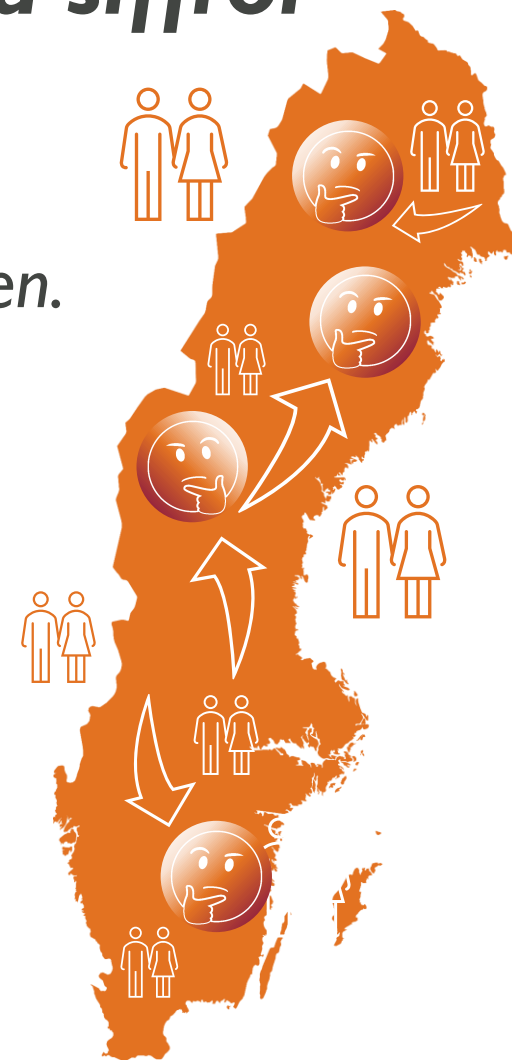


Rekryteringsutmaningar

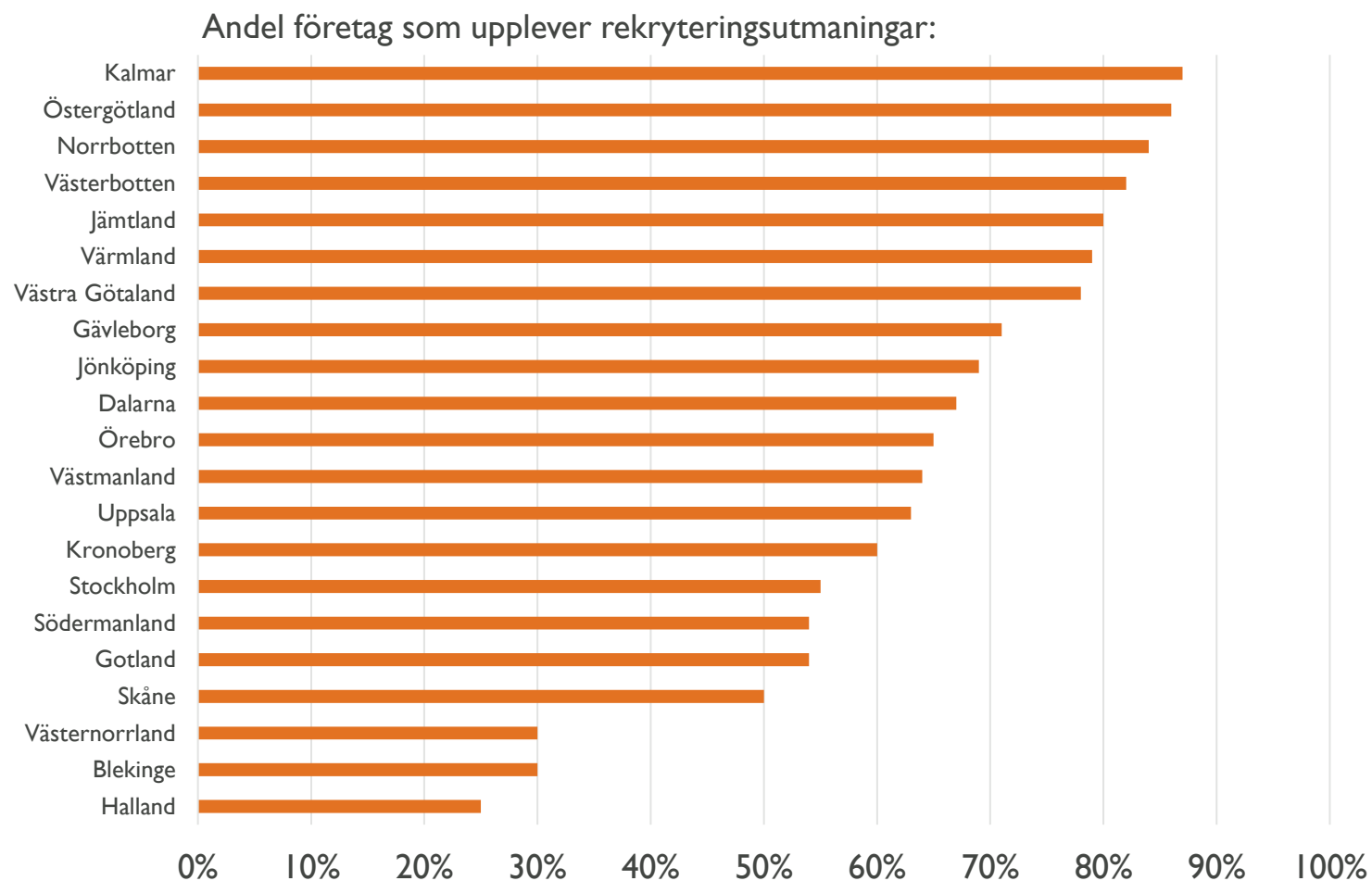


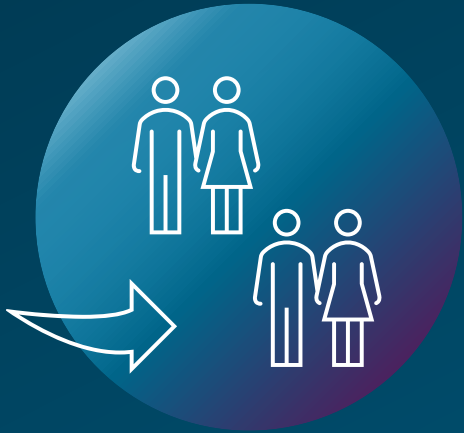
Branschens rekryteringsutmaningar – några siffror

- 60 procent av företagen som behövt rekrytera har upplevt utmaningar med att rekrytera den efterfrågade kompetensen.
 - Detta gäller inte minst tekniker/mekaniker där över 70 procent av företagen haft rekryteringsproblem.
- Rekryteringsutmaningarna har lett till att 900 tjänster inte har kunnat tillsättas det senaste året.

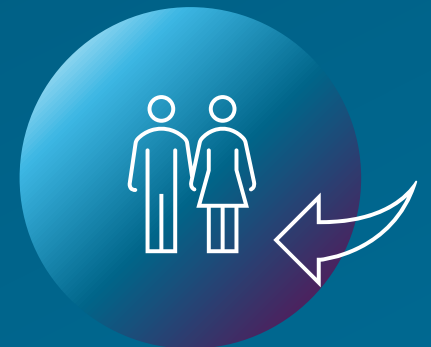
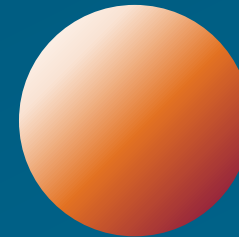


Branschens rekryteringsutmaningar – över landet





Rekryteringar



Rekryteringar – per yrkeskategori

Yrkeskategori	Andel kvinnor	Andel män
Tekniker/Mekaniker	7 %	93 %
Bilskadereparatörer	2 %	98 %
Fordonslackerare	11 %	89 %
Kundmottagare	37 %	63 %
Chefer	17 %	83 %
Totalt	14 %	86 %

*Branschen har genomfört
ca 5 200 rekryteringar
de senaste 12 månaderna.*

*Det handlar både om
ersättnings- och
expansionsrekryteringar.*

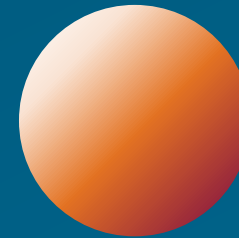


Rekryteringar – kvinnor

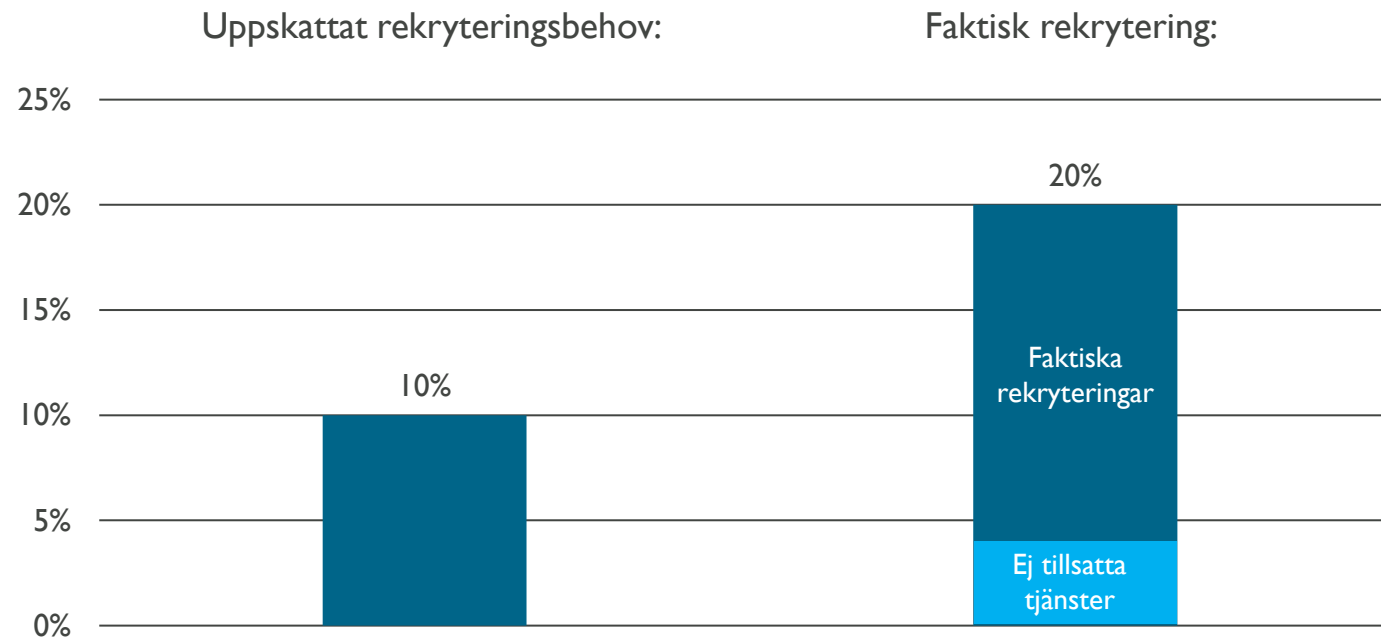
Yrkeskategori	2025	Rekryterade kvinnor jämfört med Tempen 2024	2025	Anställda kvinnor jämfört med Tempen 2024	<i>1 av 7 rekryteringar var en kvinna och i 4 av 5 yrkesgrupper ökar andelen anställda kvinnor.</i> 
Tekniker/mekaniker	7%	↑	3%	→	
Bilskadereparatörer	2%	→	2%	↑	
Fordonslackerare	10%	↑	8%	↑	
Kundmottagare	37%	↓	31%	↑	
Chefer	17%	↑	12%	↑	
Totalt	14%	↑	9%	↑	



Rekryteringsbehovet – vad blev utfallet?

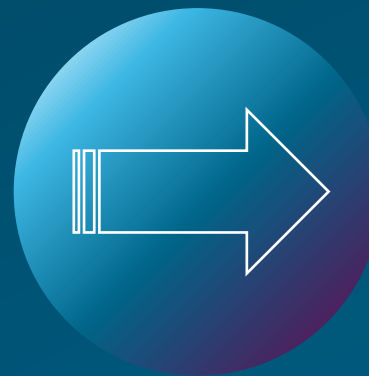
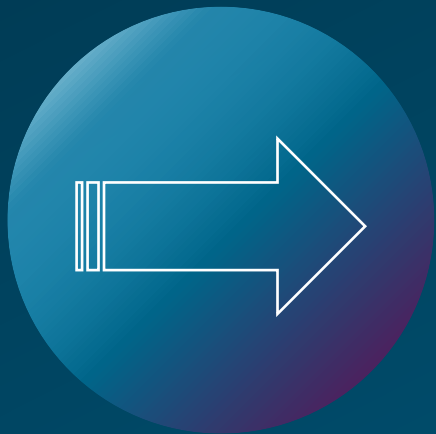


Hur gick rekryteringen 2024 utifrån uppskattat behov - vad blev utfallet?

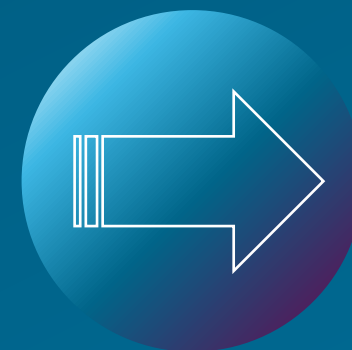


Det uppskattade rekryteringsbehovet under 2024 motsvarade 10 procent av branschens anställda.

Utfallet blev dubbelt så stort som det uppskattade rekryteringsbehovet. Det faktiska rekryteringsbehovet motsvarade 20 procent av branschens anställda.



Inflöde till branschen



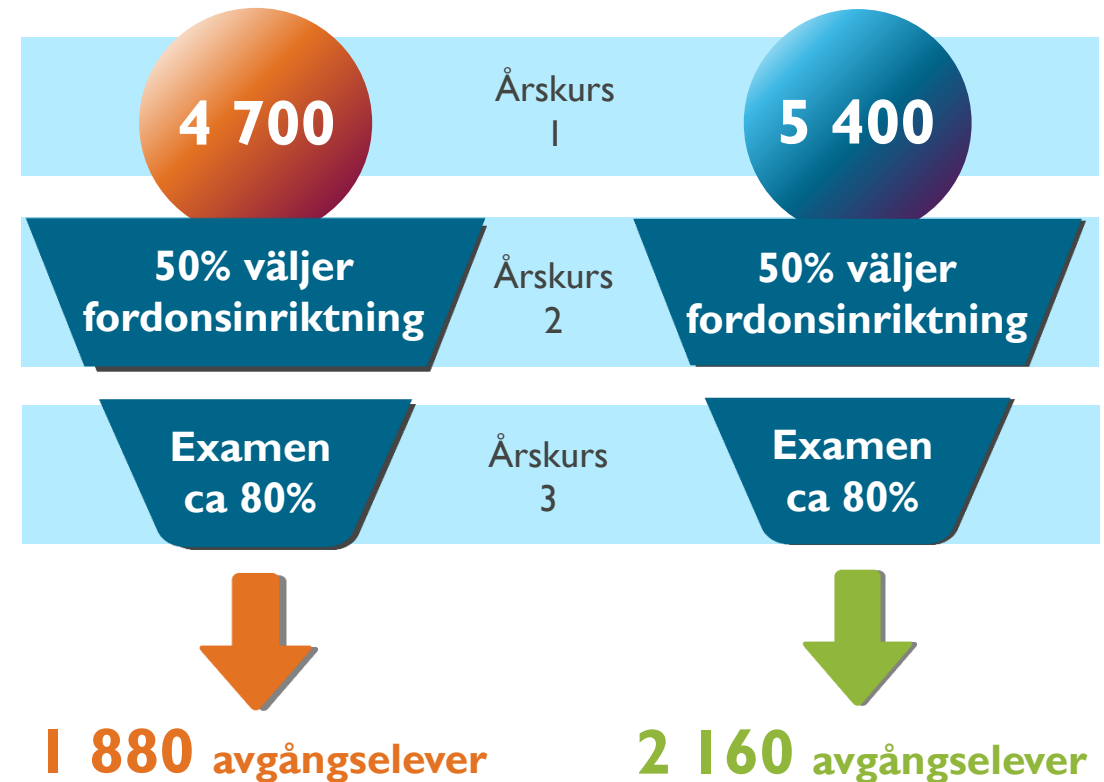
Fler elever behövs på fordons- och transportprogrammet...

för att tillfredsställa
rekryteringsbehovet på
6 500 personer 2025-2027!

Gymnasieelever på fordons- och transportprogrammet:

Nuläge

Optimalt läge



Möjligt kompetenstillskott årligen:

1 880 avgångselever

2 160 avgångselever

Det är lönsamt för företag...

att ta emot elever från gymnasieskolan!

Kostnad – lönekostnad vid handledning

Intäkt – eleven anställs och bidrar till företagets produktion

Fördelar med att ta emot elever

1. *Minskar risken för felrekryteringar.
En felrekrytering kan kosta 200-250 000 kr (lönekostnaden under inskolningstiden varefter den nyanställda lämnar företaget);*
2. *En elev som praktiserat på företaget är bekant med medarbetare, företagskulturen och arbetsuppgifterna; och*
3. *Stärker företagets varumärke och bidrar till företagets lärandemiljö.*

Räkneexempel

Tidsperspektiv: eleven är efter praktiken anställd i 2 år

Investering (kostnad för handledning): 50 000 kr

Ekonomiskt överskott av anställningen: 100 000 kr/år

Ekonomiskt överskott efter 2 år: 150 000 kr

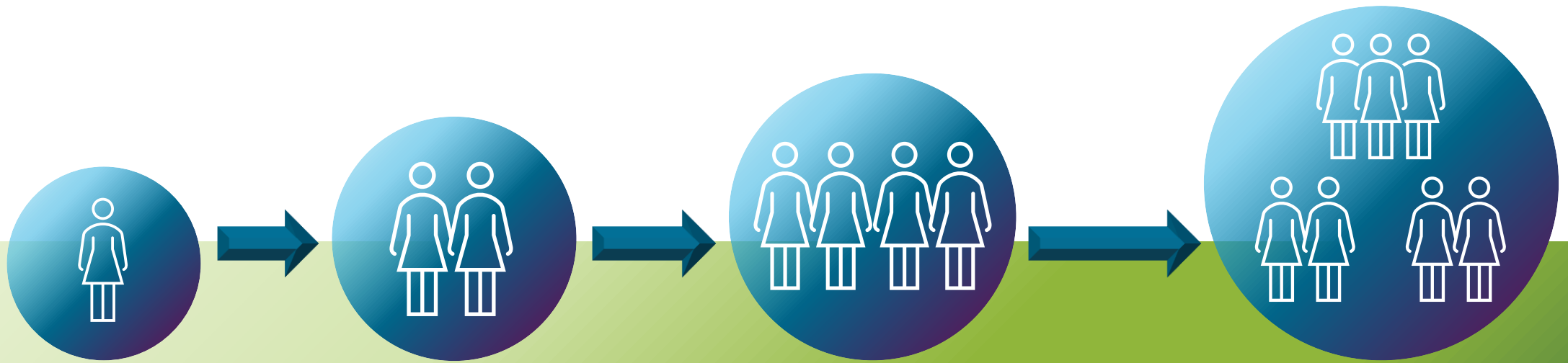
Avkastning på investering efter två år: 300 procent



Stor potential...

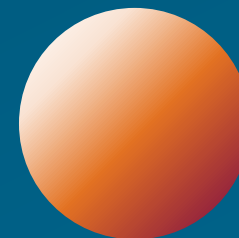
med att anställa kvinnor för att få flera kvinnor

*Tempen på motorbranschen 2025 visar en tydlig trend:
Ju fler kvinnor som är anställda i ett företag, desto fler kvinnor rekryteras!*





Ekonomiska analyser



Företagsekonomisk analys

”Varje företag, som inte kan tillsätta de tjänster som behöver tillsättas, kan i genomsnitt räkna med ett bortfall på minst 100 000 kr per ej tillsatt tjänst och år”

*Bino Catasús, professor i redovisning och revision
vid Stockholms Universitet*



Samhällsekonomisk analys

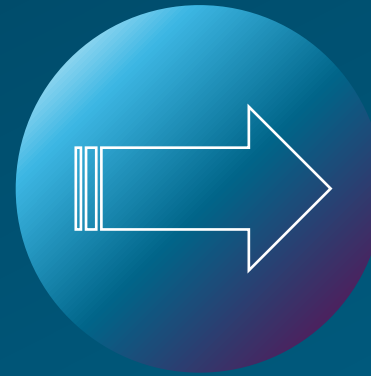
- Varje person som går från arbetslöshet till full produktion innebär en samhällsekonomisk vinst på drygt 400 000 kronor per år.
- Branschens uteblivna intäkter, av ej tillsatta tjänster, uppgår till över 350 miljoner kronor per år.
- I ett treårsperspektiv är de ekonomiska konsekvenserna av matchning av utbud och efterfrågan av kompetens en miljardkronorsfråga!

Branschen och samhället kan
på sikt spara

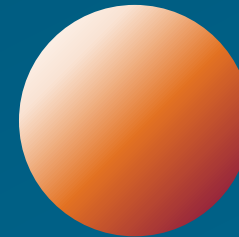
miljarder

på att lösa motorbranschens
rekryteringsbehov!





Åtgärdsförslag



Transportföretagens förslag på åtgärder 2025

● **Attraktivitet och dimensionering**

– fler måste välja rätt

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. Det är av största vikt att dimensioneringen av gymnasieskolan verkligen speglar de reella behoven i transportsektorn.

● **Större inflytande för företag och branscher**

Politiken på alla nivåer måste 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.

● **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.

● **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.

Transportföretagens förslag på åtgärder 2025

- **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. Vi välkomnar större tydlighet rörande ansvar för samordning, ekonomi och resultat kopplat till regional vuxenutbildning. Vi ser också ett behov av personella stödresurser som har ett operativt ansvar för att säkra näringslivets rekryteringsbehov på regional nivå.

- **Stimulera körkortstagandet och bredda körkortslån**

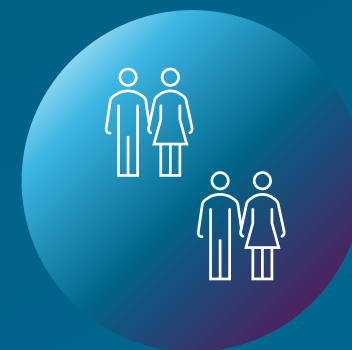
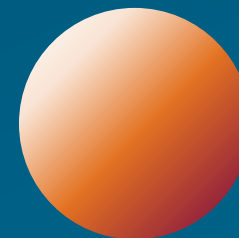
Körkort är en förutsättning för jobb i många branscher och särskilt inom transportnäringen. Faktum är att det råder ett orsakssamband mellan körkortsinnehav och etablering på arbetsmarknaden. Transportföretagen vill se politiska beslut som stimulerar körkortstagande.

- **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.

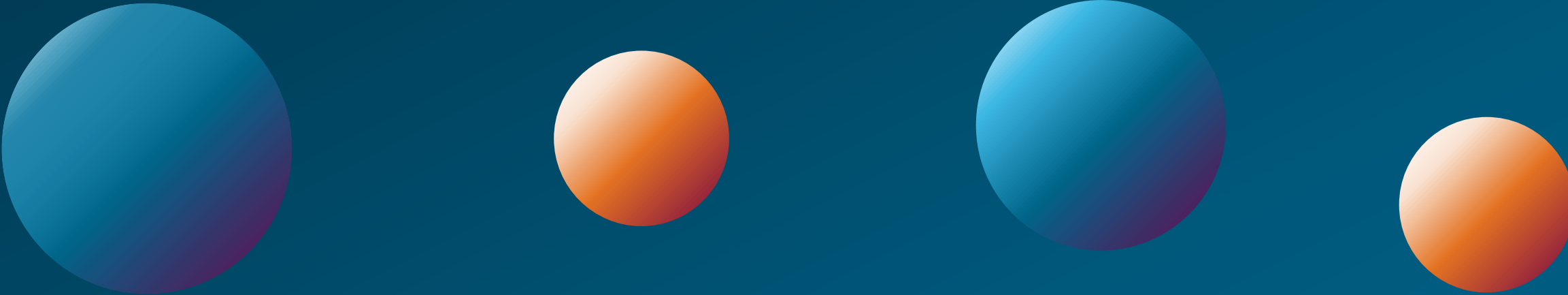


Undersökningsmetod



Kort om undersökningens metod och genomförande

- Vid årsskiftet 2024/2025 genomförde Transportföretagen i samarbete med Nyckeltalsinstitutet en enkätundersökning riktad till medlemsföretag inom motorbranschavtalet och lackavtalet. Syftet med undersökningen var att kartlägga motorbranschens rekryteringsbehov för perioden 2025 – 2027.
- Undersökningen riktade sig till företag med minst fem anställda. Företag med över 30 anställda har totalundersökts och bland företag med under 30 anställda har ett slumpmässigt urval genomförts inom respektive län.
- Utifrån ovan kriterier omfattade urvalet cirka 850 verksamheter från Motorbranschens Arbetsgivarförbund.
- Svarsfrekvensen är 34 procent.
- För att komplettera enkätsvaren genomfördes 10 djupintervjuer med företag i branschen, med syftet att skapa en djupare förståelse av rekryteringsbehovet och dess upplevda utmaningar.
- I den utökade analysen har korrelations- och regressionsanalyser använts för att identifiera möjliga samvariationer. Därtill förs ekonomiska resonemang om rekryteringsbehovets konsekvenser på arbetsgivarnivå, branschnivå och för samhället i stort.



Tempen på motorbranschen 2025

