



Transportnäringen och framtidens arbetsmarknad

2025

TRANSPORTFÖRETAGEN



Förord

Transportnäringen befinner sig i en tid av omställning – tekniskt, kompetensmässigt och samhälleligt. Behovet av arbetskraft försvinner inte i takt med ny teknik. Tvärtom blir det allt tydligare att den tekniska utvecklingen ökar efterfrågan på människor med rätt kompetens, i rätt tid.

Den här rapporten analyserar hur rekryteringsbehoven i transportnäringen utvecklas fram till år 2040.

Genom nya prognoser, kompletterade med analyser av kompetensförsörjning, teknikskifte och utbildningssystemets förutsättningar, ger rapporten en samlad bild av transportnäringens framtida arbetsmarknad. Vi hoppas att den kan bidra till ökad förståelse, diskussion och samverkan – i branschen, i utbildningssystemet och i de politiska beslut som formar framtidens arbetsliv.

Rapporten visar att transportnäringen är och förblir en personalintensiv sektor – men att kompetensbehoven förändras snabbt. Att möta dessa behov är avgörande inte bara för branschens utveckling, utan för hela samhällets funktion och hållbarhet. Om vi inte lyckas rekrytera, utbilda och behålla rätt kompetens – då stannar Sverige.

Mats Lewan har skrivit rapporten på uppdrag av Transportföretagen. HUI Research har bidragit med underlag till de delar av rapporten som rör arbetsmarknadsstatistik, sysselsättningsprognoser och strukturella utvecklingstrender. Förutom undertecknad har Tomas Tärnfors, branschutvecklare på Transportföretagen, deltagit i rapportarbetet. Vår kollega Lena Engstrand har formgivit rapporten.

Vi vill rikta ett stort tack till alla som bidragit med kunskap, data och reflektioner längs vägen. Vår förhoppning är att rapporten ska vara ett verktyg för att fatta klokare beslut, på kort och lång sikt – i en tid där vi står inför en stor omställning.



Caj Luoma

Chef kompetensförsörjning
Transportföretagen
Stockholm, juni 2025



Foto: Candela

Transportnäringen och framtidens arbetsmarknad

1. Transportnäringen idag och imorgon	6
- Transporter är näringslivets blodomlopp	7
- Transportnäringen genomsyrar hela näringslivet	8
- Transporterna fortsätter att öka i takt med Sveriges ekonomiska tillväxt	9
- Kompetensförsörjningen som beredskapsfråga	10
- Teknikskiftet förändrar transportsektorns villkor	11
2. Framtidens kompetensutmaningar	12
- År 2040 prognostiseras transportnäringen sysselsätta över 340 000 personer	13
- Alternativa scenarier visar på ännu större rekryteringsbehov	14
- Åldersstruktur – Sveriges åldrande befolkning gör avtryck i transportnäringen	15
- Transportnäringen som motor för integration	16
- Fler unga tar körkort – men valet av växelåda påverkar framtida möjligheter	17
- Andelen med körkortsbehörigheterna C och D har halverats – trots växande efterfrågan	18
- Fler elever väljer transportutbildningar och etableras snabbast på arbetsmarknaden	19
- Fler kvinnliga elever – en positiv trend för transportnäringen	20
- Fler med eftergymnasial examen arbetar i transportnäringen	21
- Teknikskiftet räcker inte - fler unga behöver se transportnäringen som en framtidsbransch	22
3. Teknikskiftet ökar komplexiteten i kompetensbehovet	23
- Teknikskiftet drivs av hållbarhet – och ställer nya krav på kompetens	24
- Olika branscher – olika vägar framåt	25
- Digitalisering förändrar arbetsroller – inte bara verktyg	26
- Automatiseringen är långsam och selektiv	27
- Elektrifiering förändrar yrken på djupet	28
- Dubbla kompetenslandskap kräver nya sätt att lära	29
- Mot en hållbar transportsektor – på väg, till sjöss och i luften	30
- Människan i framtidens transportsektor – nyckel till trygghet och tillit	31
4. Slutsatser	32
- Transportnäringen växer – men står inför stora kompetensutmaningar	33
- Teknikskifte, kompetens och lärande i förändring	34
5. Transportföretagens förslag till åtgärder	36
- Reform, resurser och riktning – för en hållbar kompetensförsörjning	37

Om rapporten

Denna rapport beskriver rådande och framtida rekryteringsbehov i transportnäringen, med prognoser fram till 2040. Rapporten är skriven av Mats Lewan på uppdrag av Transportföretagen, med stöd av HUI Research när det gäller arbetsmarknadsstatistik och sysselsättningsprognoser.

Utgångspunkt för de kvantitativa analyserna är SCB:s arbetsmarknadsstatistik – RAMS fram till 2020 och därefter BAS – som HUI analyserat med hjälp av en tidsseriebaserad statistisk modell. Modellen identifierar historiska mönster och trender i sysselsättningsutvecklingen och använder dessa för att prediktera framtida värden. Prognosen har kompletterats med alternativa scenarier baserade på Trafikverkets och Konjunkturinstitutets långtidsprognoser.

Rapportens övriga delar bygger på Transportföretagens tidigare rapporter En transportsektor i förändring – ett kompetensperspektiv¹, Utbildning för en motorbransch i förändring², Yrkeshögskolan och transportsektorn³ samt ett pågående rapportarbete om framtidens förare. Underlag har även hämtats från de branschintervjuer och analyser som dessa rapporter bygger på, samt från kontinuerlig omvärldsbevakning och dialog med aktörer i branschen.

Rapporten är indelad i tre huvudkapitel:

- **Kapitel 1** ger en bild av transportnäringens betydelse i dag och hur sysselsättningen förväntas utvecklas mot 2040.
- **Kapitel 2** beskriver framtidens rekryteringsutmaningar och strukturella förändringar som påverkar tillgången till arbetskraft.
- **Kapitel 3** analyserar teknikskiftets konsekvenser för kompetensbehovet inom olika branscher i transportsektorn.

Tillsammans ger dessa tre kapitel en helhetsbild av hur teknik och människa samverkar i en sektor under omställning – och bidrar till en djupare förståelse för transportnäringens framtida behov av kompetens och rekrytering.

Därefter följer en **sammanfattning av rapportens slutsatser** och **Transportföretagens förslag till åtgärder** för att möta de utmaningar som sektorn står inför.

¹ <https://www.transportforetagen.se/globalassets/kompetensforsorjning/digitalisering/transportsektor-i-forandring-ett-kompetensperspektiv.pdf>

² <https://www.transportforetagen.se/nyhetslista/2021/oktober/marknaden-for-elfordon-vaxer--utbildningarna-maste-hanga-med/>

³ <https://www.transportforetagen.se/globalassets/rapporter/kompetensforsorjning/2025/yrkeshogskolan-rapport-2025.pdf>





Kapitel I

Transportnäringen idag och imorgon

Transportnäringen är ett nav i samhället – vilket vi ofta tar för givet tills det inte fungerar. Det är genom transporter varor når butiker, människor tar sig till arbetet och reservdelar når verkstäder. Den som ska utbilda sig, sköta ett uppdrag eller resa hem till familjen är beroende av transporter – på väg, till sjöss och i luften.

Men transportnäringen är mer än logistik och rörelse. Den är också en arbetsmarknad med över 330 000 sysselsatta, och en sektor i snabb förändring. Elektrifiering, digitalisering och nya krav på hållbarhet förändrar villkoren – samtidigt som den grundläggande uppgiften är densamma: att få samhället att fungera, varje dag.

Det här kapitlet ger en överblick över transportnäringens roll i Sverige idag, och visar hur sysselsättningen och strukturen förväntas utvecklas fram till 2040.

Transporter är näringslivets blodomlopp

Transportnäringen är en av samhällets hörnstenar. Den står för över 4 procent av Sveriges totala BNP och sysselsätter över 300 000 individer.

Transportnäringen är en av de mest grundläggande funktionerna i samhället. Den binder ihop städer, företag och människor, möjliggör handeln, och ger tillgång till arbete, utbildning och fritid. När transporter fungerar smidigt märks det knappt. Men utan dem stannar allt.

Branschens betydelse är också tydlig i siffror. Med över 330 000 sysselsatta och en nettoomsättning på nära 1 250 miljarder kronor, utgör transportnäringen nästan 4,5 procent av Sveriges BNP. Förädlingsvärdet – alltså det faktiska bidraget till ekonomin – har ökat kraftigt det senaste decenniet och uppgår idag till 278 miljarder kronor.

Transportnäringen spänner över ett brett spektrum – från person- och godstransporter på väg, till sjöss, via hamnar och med flyg, till reparationstjänster, körkortsutbildning, lager, drivmedel, laddning och bilhandel. Många av dessa tjänster används dagligen av både privatpersoner och företag, och påverkar därmed i hög grad vår vardag och ekonomi. Inkluderas dessutom de interna transporttjänster som finns inom exempelvis bygg, tillverkning och handel, är branschen ännu större än vad statistiken visar.

Transportnäringen är också central för andra delar av näringslivet. Närmare 20 procent av produktionen nyttjas av tillverkningsindustrin samt jord-, skogs- och fiskerinäringar. Byggbranschen och handeln står tillsammans för ytterligare 17 procent. Och eftersom transportnäringen själv konsumerar en stor del av sina egna tjänster – 43 procent – är den både motor och mottagare i sitt eget ekosystem.

Men branschens betydelse är inte bara ekonomisk. Den tekniska utvecklingen, den gröna omställningen och ett skiftande arbetsliv formar nu transportnäringen på djupet. Nya kompetensbehov uppstår – snabbt och ofta oväntat. För att förstå vilka utmaningar som väntar krävs därför inte bara statistik, utan också en helhetsbild. Denna rapport vill bidra med just det perspektivet.



Tabell 1. Transportnäringen i siffror 2023

Antal företag	55 659
Nettoomsättning	1 247 326 mnkr
Förädlingsvärde	278 209 mnkr
Andel av BNP	4,48%
Antal förvärvsarbete	330 923

Källa: SCB (Företagens ekonomi, nationalräkenskaperna, BAS)

Foto: Dala Frakt

Transportnäringen genomsyrar hela näringslivet

Transportnäringen är inte ett smalt fack – den är ett ekosystem. Branschen sträcker sig in i nästan varje hörn av näringslivet och samhället, med verksamheter som spänner från långväga godstransporter och kollektivtrafik till fordonsförsäljning, verkstäder, sjöfart och flyg.

Störst är landtransporterna – de står för nästan sju av tio anställda i hela näringen. Tillsammans med motorbranschen, som inkluderar handel och reparation av fordon, utgör de över 96 procent av sysselsättningen i sektorn.

Utvecklingen i transportnäringens olika delbranscher har varierat kraftigt sedan 1990-talet. Motorbranschen har haft en stadig uppgång – ett tecken på både ökad efterfrågan och växande kompetensbehov. Även landtransporter har vuxit, om än i långsammare takt. Flyg- och sjötransporter däremot har minskat i sysselsättning. Flyget ökade snabbt fram till tidigt 2000-tal, men drabbades därefter av en varaktig nedgång till följd av global kris, förändrade resmönster och strukturell omställning.

Totalt sysselsatte transportnäringen omkring 330 000 personer år 2023, vilket motsvarar 6,6 procent av Sveriges förvärvsarbete. Det är fler än inom hotell- och restaurangnäringen, och i nivå med byggindustrin – en jämförelse som understryker hur central transportsektorn är, inte bara för logistikflöden utan även som arbetsmarknad.

Bilden är större än så. Många andra branscher har egna, interna transportfunktioner som inte syns i statistiken – till exempel inom tillverkning, handel och bygg. Det innebär att den faktiska omfattningen av transportrelaterat arbete är ännu större än vad siffrorna visar.

Transportnäringen är därmed inte bara en sektor – den är en förutsättning för att andra sektorer ska fungera. Och i takt med teknikskiften, nya mobilitetslösningar och ökade hållbarhetskrav ökar också kraven på kompetens, innovation och samverkan inom hela transportlandskapet.

Diagram 1. Antal förvärvsarbete inom transportnäringen samt ett urval av andra branscher. Källa: SCB

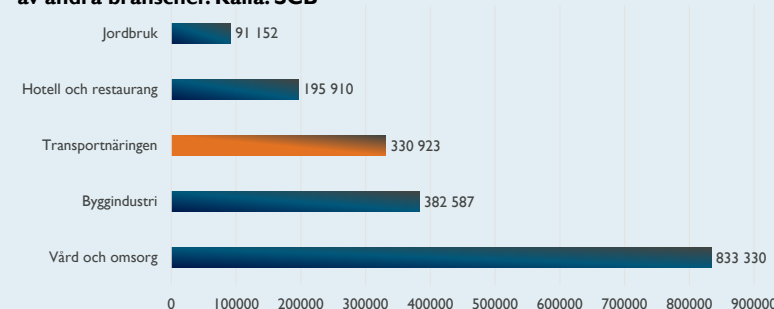


Diagram 2. Andel förvärvsarbete inom transportnäringen uppdelat på bransch 2018 och 2023⁴. Källa: SCB

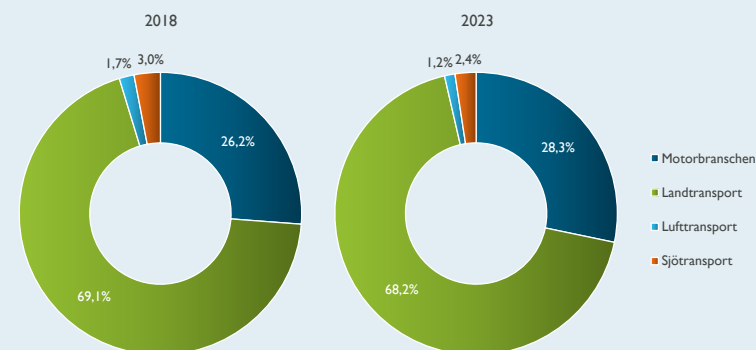
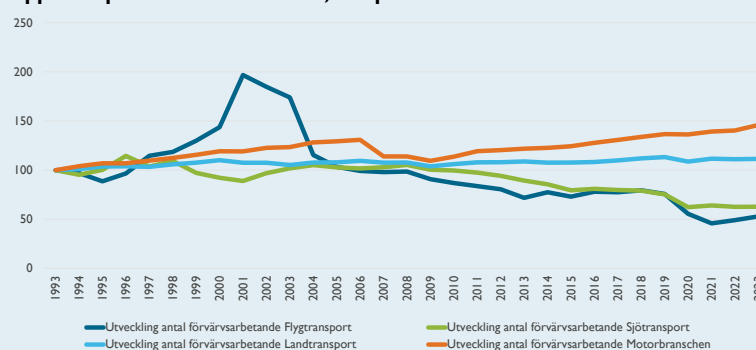


Diagram 3. Procentuell utveckling av förvärvsarbete i transportsektorn uppdelat på bransch 1993–2023, 100 procent = år 1993. Källa: SCB



⁴ SNI-koder: Motorbranschen: 45., 19.200, 77.1 Landtransport: 49., 52., 53., 85.53
Lufttransport: 51., 77.35 Sjötransport: 50., 77.34

Transporterna fortsätter att öka i takt med Sveriges ekonomiska tillväxt

Transportarbetet speglar samhällets rörelser – ekonomin, befolkningen, konsumtionen. Och även om kurvorna rört sig olika i detalj, är riktningen tydlig: efterfrågan på transporter har vuxit i takt med Sveriges ekonomi.

Godstransporterna har varit den tydligaste motorn. Från 1990-talet och framåt har de följt BNP-utvecklingen nära, med stark tillväxt i takt med ökade handelsflöden – både inom landet och internationellt. Takten har bromsat något de senaste åren, men trenden är fortsatt uppåt. Enligt Trafikverkets prognoser väntas transportarbetet öka med 0,85 procent per år, vilket motsvarar cirka 15 procent fram till 2040 – trots ett ökat fokus på hållbarhet och klimatmål.

Persontransporterna har haft en annan resa. Ökningen sedan början av 90-talet är mer begränsad – omkring 10 procent på tre decennier – och pandemin satte djupa spår. Framför allt vägtransporter för människor minskade kraftigt under krisåren, och har ännu inte återvänt till nivåerna före pandemin.

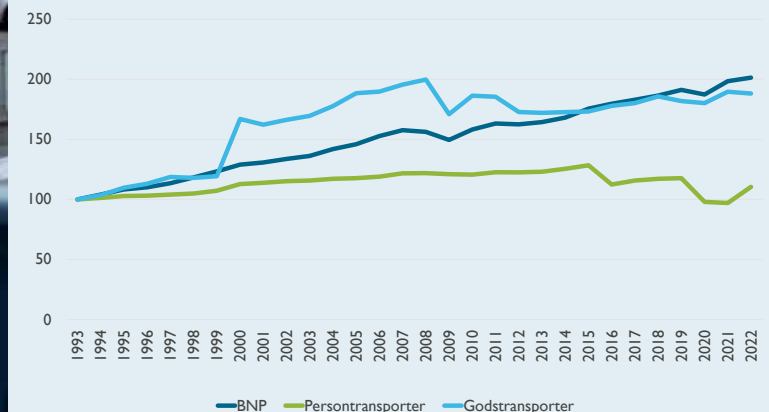
Turismen, som är starkt beroende av transporter, har återhämtat sig efter pandemin. Enligt Tillväxtverket har den svenska turismnäringens omsättning ökat med cirka 10 miljarder kronor mellan 2019 och 2023, vilket talar för en ökad efterfrågan på både person- och godstransporter framöver.

Den bakomliggande drivkraften är tydlig – ett växande näringsliv och en ökande befolkning genererar fler transporter. Och även i ett elektrifierat och digitaliserat samhälle – kanske särskilt då – är behovet av fungerande, flexibla och hållbara transportlösningar större än någonsin.

Samtidigt präglas omvärlden av geopolitisk oro och ekonomisk osäkerhet. Konflikter i och utanför Europa har bidragit till förändrade handels- och logistikflöden medan hög inflation och stigande räntor har dämpat konsumtion och investeringar. Transportsektorn påverkas särskilt av denna volatilitet.

Parallellt med den globala ekonomiska osäkerheten pågår en strukturell omställning inom transportbranschen. Ökad automation och digitalisering skapar nya arbetssätt och förändrade kompetensbehov, vilket ställer krav på utbildning, arbetsmiljö och långsiktig planering för att säkra branschens framtida konkurrenskraft.

Diagram 4. Procentuell utveckling av transportarbete och BNP, 1950-2022, 100 procent = år 1993. Källa: Trafikanalys och SCB



Kompetensförsörjningen som beredskapsfråga

Sveriges inträde i NATO ställer nya krav på transportsektorn – både civilt och militärt. Försörjningsflöden behöver kunna fungera även under störning. Personal och materiel ska kunna flyttas snabbt över långa avstånd. Det gäller inte bara i händelse av krig, utan också vid kriser, cyberattacker, klimatrelaterade störningar och andra påfrestningar på samhällets funktion.

I det sammanhanget är transportnäringens kompetensförsörjning inte bara en arbetsmarknadsfråga, utan en fråga om beredskap. En bransch med brist på förare, mekaniker, personal i sjöfarten och flyget, logistik och ledningspersonal har svårare att skala upp, ställa om och agera samordnat i ett läge där varje timme kan vara avgörande.

Det är också tydligt att delar av transportsektorn har direkt betydelse för totalförsvaret. Tillgång till tunga fordon, förare med rätt körkortsbehörigheter och personal med vana att hantera specialtransporter eller samordna logistikflöden under press är avgörande. Men de rollerna kan inte fyllas i sista stund. Det bygger på ett fungerande ekosystem av kompetensförsörjning – utbildning i samarbete mellan arbetsgivare, myndigheter och Försvarsmakten – i vardag såväl som i kris.

För att kunna möta NATOs krav och förväntningar behöver Sverige därför inte bara investera i teknik och infrastruktur, utan också i människorna som får transportsystemet att fungera – i alla lägen.



Foto: Helsingborgs Hamn

Teknikskiften förändrar transportsektorns villkor

Bakom siffrorna över växande transportvolymerna finns en mer djupgående omvandling av transportsektorn. Elektrifiering, digitalisering, automation och nya drivmedel är inte längre framtidsteknik – de förändrar redan hur vi planerar, genomför och förstår transporter.

Denna omställning påverkar hela kedjan – från lastbärarens konstruktion till hur de används, servas och kommunicerar med sin omgivning. Det handlar inte enbart om teknik, utan om nya affärsmodeller, omställningskrav från politiken, och en ökad medvetenhet om klimat och resurser. Resultatet är en transportsektor som inte bara växer i omfattning – den förändras i grunden.

Även om vi idag inte fullt ut kan kvantifiera dessa skiften, vet vi att de påverkar förutsättningarna för hur transportbehoven tillgodoses – och av vem. Det gör kompetensförsörjningen till en ännu mer avgörande fråga. I nästa kapitel analyseras förutsättningarna, behoven och utmaningarna med att säkra rätt kompetens för transportnäringens utveckling fram till 2040.

Transportnäringen idag och imorgon



Foto: LBC Frakt



Kapitel 2

Framtidens kompetensutmaningar

Transportnäringen är i rörelse – bokstavligen, men också som arbetsmarknad. Behovet av personal är stort redan idag, och prognoserna pekar på en fortsatt ökning. Samtidigt förändras vem som söker sig till branschen, vilken utbildning de har, och vad som krävs för att göra jobbet.

Det här kapitlet sätter siffror på utvecklingen. Med hjälp av statistik och scenarier tecknas en bild av hur transportnäringens arbetskraft kan komma att förändras fram till 2040 – och vilka utmaningar det innebär för rekrytering, kompetensförsörjning och integration.

År 2040 prognostiseras transportnäringen sysselsätta över 340 000 personer

Transportnäringen har under de senaste trettio åren haft en relativt stabil sysselsättningstillväxt, trots tillfälliga nedgångar i samband med exempelvis finanskrisen 2008 och pandemin 2020. Från 1993 till 2023 har antalet förvärvsarbetande inom branschen ökat med närmare 50 000 personer.

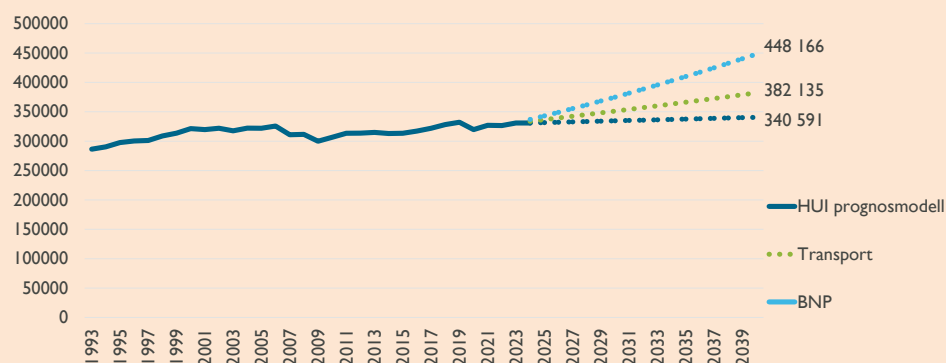
Enligt HUI:s huvudscenario kommer denna utveckling att fortsätta. År 2040 beräknas sysselsättningen inom transportnäringen uppgå till över 340 000 personer, vilket innebär en ökning med minst 9 000 individer jämfört med idag. Prognosen bygger på en statistisk modell som analyserar trender i SCB:s arbetsmarknadsdata, och utgår enbart från historiska mönster – den väger alltså inte in externa faktorer som teknikutveckling, klimatpolitik eller förändrade utbildningsvägar.

För att ge en mer komplett bild av rekryteringsbehovet per år fram till och med 2040 behöver hänsyn även tas till pensionsavgångar. I denna beräkning antas att cirka 37 procent av de anställda inom transportnäringen år 2023 – eller 122 000 – kommer att pensionera sig till och med 2040, samt att antalet pensionsavgångar per år är jämnt fördelade.

Tillsammans med ökningen i HUI:s huvudscenario ger detta ett rekryteringsbehov på 131 000 personer mellan 2023 och 2040, eller omkring 8 000 nya medarbetare per år.

Historiskt sett har det totala rekryteringsbehovet i transportnäringen legat högre, omkring 10 000 personer per år, vilket även innefattar personalomsättning. Det summerar totalt 150 000 personer som behöver nyrekryteras åren 2025 – 2040. En fortsatt prognos på den nivån stärks av att rekryteringsbehovet bara i motorbranschen, som sysselsätter omkring en fjärdedel av de anställda i transportnäringen, uppskattas till 6 500 för de närmaste tre åren vilket överträffas när man summerar den faktiska rekryteringen till 5 200 personer under enbart 2024⁵.

Diagram 5. Tre prognostiserade scenarion kring sysselsättning i transportnäringen. Källa: SCB



⁵ <https://www.transportforetagen.se/globalassets/rapporter/kompetensforsorjning/2025/motor/tempen-motorbranschen-2025-riksrapport.pdf>

Alternativa scenarier visar på ännu större rekryteringsbehov

Ett väntat rekryteringsbehov på 10 000 per år, eller 150 000 fram till 2040, illustrerar den kompetensförsörjningsutmaning som branschen står inför och understryker vikten av att fortsätta med rekrytering samt utbildning av befintlig personal.

Utöver detta huvudscenario, har två alternativa scenarier tagits fram av HUI, som båda pekar mot ett betydligt högre rekryteringsbehov, oräknat pensionsavgångar och personalomsättning.

Det ena är baserat på Trafikverkets långtidsprognoser för gods- och persontransport. Det scenariot utgår från en genomsnittlig årlig tillväxttakt på 0,85 procent – vilket historiskt sett legat nära sambandet mellan transportarbete och BNP. I detta fall landar sysselsättningen år 2040 på cirka 382 100 personer, vilket innebär en ökad sysselsättning med över 51 000 personer jämfört med 2023.

I det andra, där antalet arbetstillfällen växer i takt med Konjunkturinstitutets prognos för BNP, skulle transportnäringen behöva sysselsätta över 448 000 personer – ett gap på mer än 100 000 jämfört med huvudscenariot.

Men framtidens arbetskraftsbehov inom transportnäringen är även kopplat till faktorer som inte enbart låter sig fångas av historiska data.

Den tekniska omställningen – med elektrifiering, digitalisering, automatisering och nya affärsmodeller – skapar nya roller och kompetensprofiler i en takt som är svår att prognosticera med traditionella verktyg.

Teknikskiftet skapar inte nödvändigtvis ett minskat personalbehov – snarare tvärtom. När ny teknik införs parallellt med befintliga system ökar ofta kraven på kompetensbredd, anpassningsförmåga och systemförståelse. Det kan leda till att arbetskraftsbehovet tillfälligt ökar snarare än minskar – särskilt om omställningen sker snabbt.

Samtidigt påverkas rekryteringsmöjligheterna av förändringar i befolkningens åldersstruktur, utbildningsbakgrund, och körkortsinnehav.

I de följande avsnitten presenteras en analys av övriga faktorer mer i detalj.

Tabell 2. Tre scenarion för den framtida sysselsättningen i transportnäringen		Tillväxttakt 2023-2040	Antal sysselsatta i transportnäringen år 2040	Skillnaden i antal förvärvsarbetande 2040 gentemot 2023
Baserat på HUI:s prognosmodell	HUI:s prognosmodell för framtida sysselsättning inom transportnäringen	0,2%	340 600	10 000
Baserat på Trafikverkets prognostiserade tillväxttakt för transportvolym	Genomsnittlig tillväxttakt, gods- och persontransport - Transportvolym (gods) - Transportvolym (person)	0,85% 0,8% 0,9%	382 100	51 000
Baserat på genomsnittlig tillväxttakt i BNP	Genomsnittlig BNP-tillväxt	1,8%	448 200	117 000

Åldersstruktur – Sveriges åldrande befolkning gör avtryck i transportnäringen

Sveriges befolkning åldras. Vi lever längre, men födelsetalen sjunker – vilket successivt förändrar hela samhällets demografiska struktur. Inom transportnäringen märks denna utveckling tydligt. Andelen förvärvsarbetande i åldersgruppen 55–74 år har ökat med en procentenhet bara mellan 2018 och 2023, och prognosen visar att denna andel kommer att fortsätta öka. År 2040 väntas var tredje person i branschen vara över 55 år.

Redan idag är transportnäringen överrepresenterad i de äldre åldersklasserna jämfört med genomsnittet i näringslivet. Den skillnaden har vuxit de senaste åren, samtidigt som andelen yngre – särskilt i åldrarna 25–54 år – minskar i takt med att färre tar sig in från de allra yngsta åldersgrupperna. Om utvecklingen fortsätter enligt dagens prognoser, kan branschen behöva förlita sig alltmer på en arbetskraft med hög medelålder, samtidigt som konkurrensen om yngre förvärvsarbetande hårdnar.

Men det finns samtidigt faktorer som kan bidra till att öka branschens attraktionskraft för nya generationer. Teknik-

skiften som elektrifiering, uppkoppling och digitalisering förändrar inte bara arbetsinnehållet – de ger också transportsektorn en modernare profil som i sig kan locka fler unga. Elektrifierade fordon, maskiner och fartyg innebär dessutom tystare och mer komfortabla arbetsmiljöer, särskilt för förare vilket redan idag lyfts fram som ett viktigt skäl till att fler trivs i yrket.

Samtidigt får erfarenhet en ny tyngd i takt med att tekniken utvecklas. Digitala stödsystem ställer krav på förmåga att balansera systeminformation med gott omdöme – en förmåga som ofta växer med yrkeserfarenhet. Detta gör

äldre medarbetare till en viktig resurs i teknikskiftet, både som beslutsfattare och som mentorer för yngre kollegor.

För att möta framtidens behov kommer transportnäringen därför att behöva arbeta på två fronter – dels stärka sin attraktionskraft för yngre, teknikintresserade medarbetare, dels ta vara på den erfarenhet och kompetens som finns hos de äldre, och att skapa arbetsmiljöer som gör det möjligt att stanna längre i yrket.

Diagram 6. Åldersstruktur inom transportnäringen. Källa: SCB

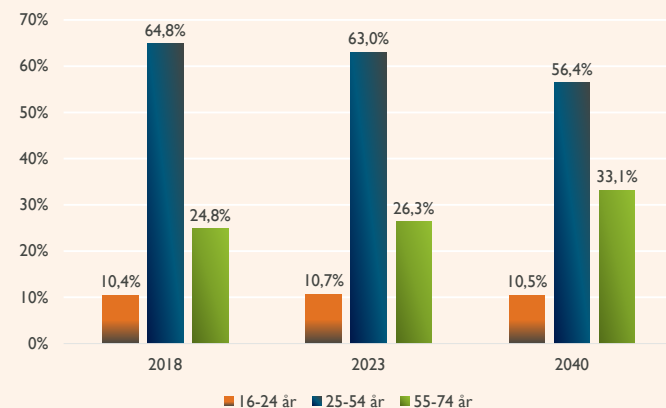
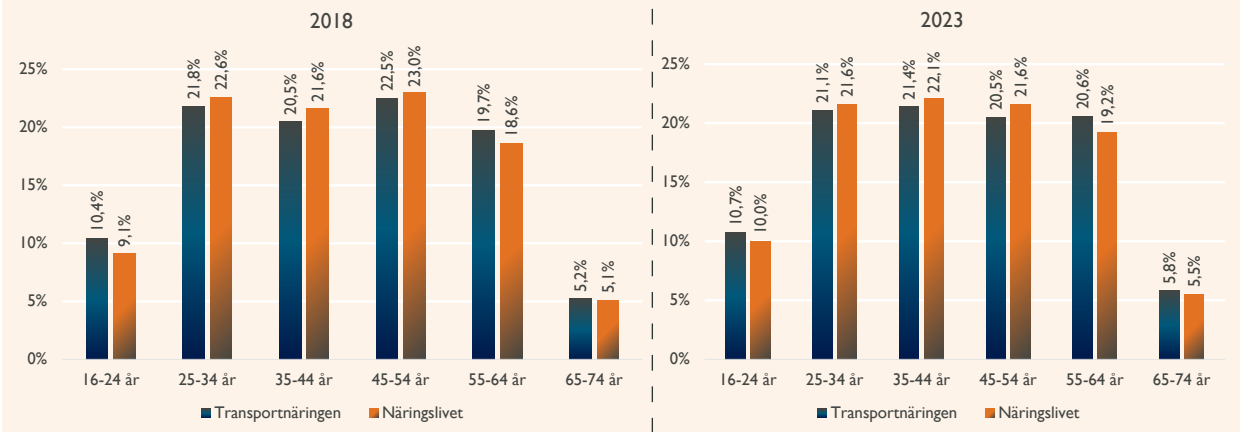


Diagram 7. Åldersstruktur inom transportnäringen och näringslivet. Källa: SCB



Transportnäringen som motor för integration

Transportnäringen är en av de branscher i Sverige där andelen utrikes födda växer snabbast. Sedan 2015 har andelen ökat med nästan tio procentenheter, och 2023 utgjorde personer med utländsk bakgrund cirka 28 procent av arbetskraften i sektorn. Det är en högre andel än i byggindustrin och utbildningsväsendet, och i nivå med vårdsektorn – tre branscher som länge setts som viktiga integrationsarenor.

Prognosen visar att denna utveckling kommer att fortsätta. Antalet förvärvsarbetande födda i Sverige väntas enligt prognoserna minska med cirka 12 procent fram till 2040, medan antalet förvärvsarbetande födda i Europa spås öka med cirka 37 procent, och antalet födda i övriga världen med drygt 90 procent under samma period.

År 2040 beräknas över 40 procent av de sysselsatta inom transportnäringen vara utrikes födda.

Det är ett tydligt tecken på att branschen fungerar som en stark integrationsmotor – särskilt som tillväxten sker inom både europeiskt och utomeuropeiskt födda grupper.

Den utrikes födda arbetskraften är dessutom, i genomsnitt, yngre än den inrikes födda. Det gör att denna grupp inte bara bidrar till att fylla kompetensbehovet, utan också kan mildra effekterna av en åldrande arbetsstyrka inom branschen.

Transportnäringen ställer generellt höga krav på yrkesskicklighet – med krav på utbildning, körkortsbehörigheter och, i allt större utsträckning, vana vid digitala system och ny teknik. Det gör det särskilt positivt att branschen lyckats vara snabb och inkluderande i sin rekrytering av utrikes födda. Inom yrken som förare, där rekryteringsbehovet är särskilt stort, har många personer med utländsk bakgrund snabbt kommit i arbete.

Att ta vara på den potential som finns i utrikes född arbetskraft kommer att vara en avgörande framgångsfaktor för att möta transportnäringens långsiktiga rekryteringsutmaningar. Här spelar svensk-kunskaper en avgörande roll. Som framkommit i ett pågående rapportarbete om framtidens förare är förmåga att kommunicera – både med teknik och människor – en allt viktigare del av yrket. Goda kunskaper i svenska är centrala för att ta del av utbildningar, följa säkerhetsrutiner och ge god service i mötet med kunder och passagerare. Samtidigt öppnar yrkesrollerna ofta för en naturlig språkutveckling i vardagen, vilket gör transportsektorn till en konkret

väg in i både arbetsliv och samhällsgemenskap. Genom att bidra till ekonomisk integration, språkutveckling och social tillhörighet, uppfyller transportnäringen flera av de politiska delmålen för en framgångsrik integration.

Framöver finns därför ett stort värde i att stärka branschens förutsättningar att fortsätta vara en väg in i samhället – samtidigt som tillgången till utbildning, språkstöd och validering av utländska kompetenser behöver utvecklas i takt med branschens tekniska och kompetensmässiga omställning.

Diagram 8. Andelen förvärvsarbetande inom transportnäringen uppdelade på födelseland. Källa: SCB

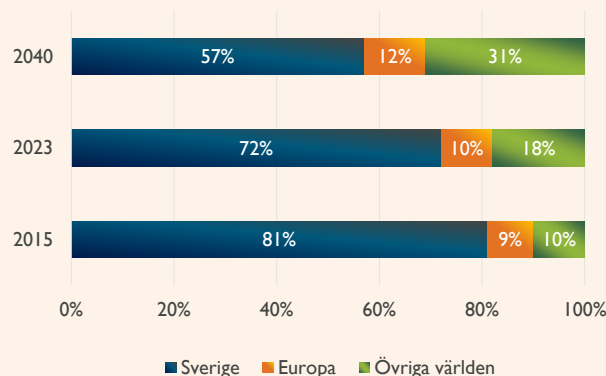


Diagram 9. Procentuell utveckling av förvärvsarbetande födda i Sverige, Europa respektive övriga världen (alla börjar på 100 procent år 2000). Källa: SCB

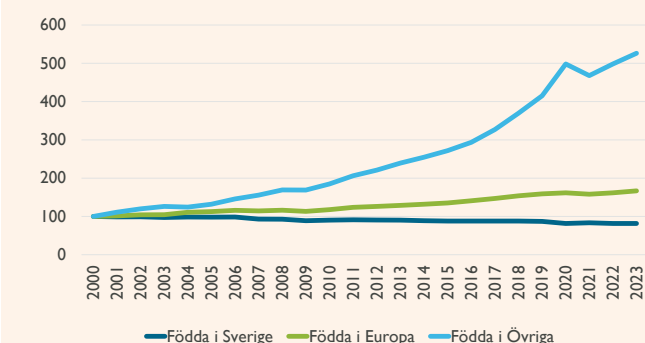
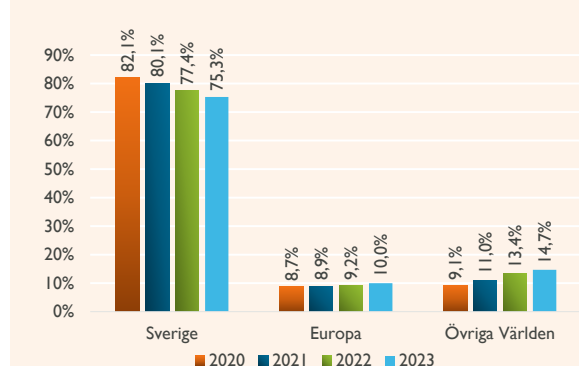


Diagram 10. Andel inrikes och utrikes födda förvärvsarbetande 2020-2023. Källa: SCB



Fler unga tar körkort – men valet av växellåda påverkar framtida möjligheter

Efter en längre period av nedgång ökar andelen unga som tar körkort igen. Sedan 2018 har körkortsinnehavet bland 18–24-åringar ökat med fyra procentenheter, vilket kan tolkas som ett trendbrott. Innehavet i åldersgruppen 25–44 år ligger stabilt, medan den äldre gruppen 45–64 har tappat något – även om den fortfarande har högst andel körkortsinnehav.

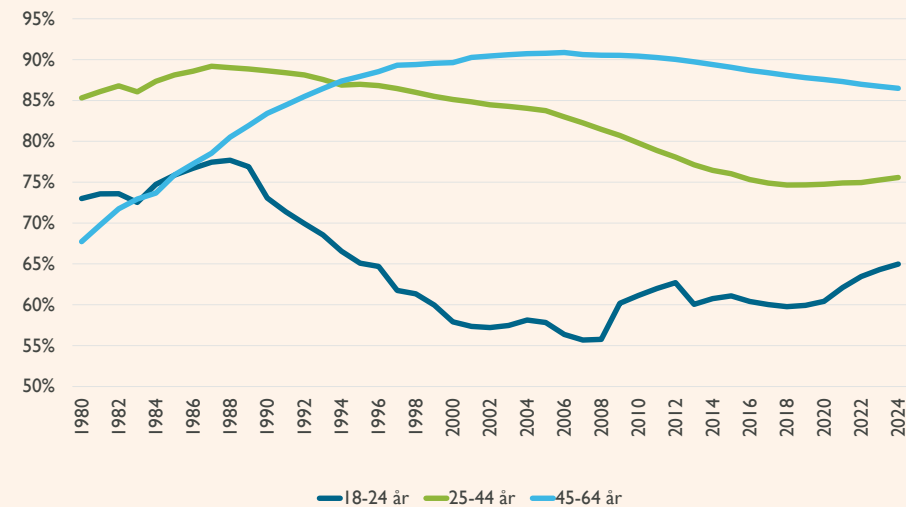
Utvecklingen är positiv för transportnäringen, där körkort ofta är en nödvändighet – särskilt inom föraryrken. Körkortet är inte bara ett formellt krav utan en konkret väg in på arbetsmarknaden. Många instegsjobb kräver körkort, och för unga kan det vara avgörande för att få det första jobbet.

Körkortet blir därmed ett verktyg för att skapa frihet, egen försörjning och handlingsutrymme.

Samtidigt förändras körkortets karaktär. Allt fler väljer att ta körkort för automatväxlad bil – idag ungefär var fjärde körkortstagare. Automat är ofta enklare att lära sig, och många nya bilar – inte minst elbilar – har inte manuell växellåda. Men den som väljer bort det manuella körkortet kan också gå miste om viktiga jobbmöjligheter, inte minst inom offentlig sektor och transportsektorn, där många fordon fortfarande kräver manuell växling⁶. Det gäller exempelvis kommunala tjänstebilar, Forsvarsmaktens fordon, samt många lätta lastbilar.

För transportnäringen innebär detta två saker: dels behövs fortsatt insatser för att underlätta för unga att ta körkort, inklusive ekonomiskt stöd och tillgång till utbildning. Dels behövs kommunikation kring körkortets värde, både i och utanför sektorn – särskilt i en tid där den tekniska utvecklingen förändrar vad det innebär att vara förare.

Diagram 11. Körkortsinnehavare bland den arbetsföra befolkningen per åldersgrupp
Källa: SCB och Transportstyrelsen



⁶ <https://via.tt.se/pressmeddelande/3780606/uppdatering-manuellt-korkort-ger-fler-jobbchanser>

Andelen med körkortsbehörigheterna C och D har halverats – trots växande efterfrågan

Sedan millennieskiftet har antalet personer med C- och D-körkort halverats – från omkring 1,7 miljoner till drygt 850 000. Det sker samtidigt som transportnäringens behov av förare växer, inte minst inom åkeri och kollektivtrafik.

Enligt prognoser från TYA hösten 2024 planerade åkeribranschen att anställa över 4 600 lastbilsförare bara under de kommande 12 månaderna⁷. Bussbranschen står inför ett liknande läge. Transportföretagen bedömde 2023 att över 8 000 nya förare behövde rekryteras fram till 2025, samtidigt som drygt 2 300 väntades gå i pension⁸.

För att möta detta behöver vi inte bara fler utbildningsplatser – utan också fler personer med rätt körkortsbehörighet. Idag finns tecken på att utbudet av utbildningsvägar inte matchar behovet. Trots att många nyutbildade förare går direkt ut i jobb, har utvecklingen av antalet C- och D-körkort fortsatt nedåt.

I ett pågående rapportarbete om framtidens förare konstateras dessutom att autonoma fordon under överskådlig tid inte påverkar rekryteringsbehovet. Tekniken testas och utvecklas – men används än så länge bara i mycket begränsad skala i kontrollerade miljöer. Och de fordon som får högre grad av automation kräver ofta ännu högre krav på yrkeskunnande, inte minst i samspel med tekniska stödsystem.

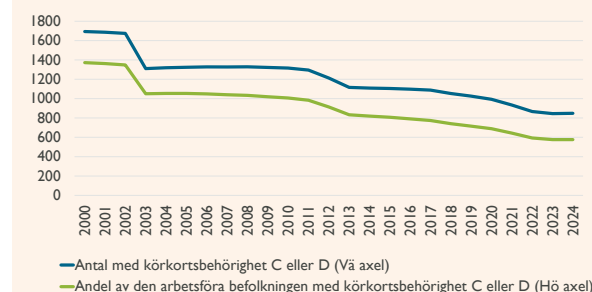
Fortsätter den nuvarande trenden, där kvoten mellan behöriga förare och anställda i branschen minskar, kommer gapet mellan tillgång och efterfrågan att öka kraftigt. Om trenden med fallande körkortsinnehav fortsätter i samma takt som de senaste två decennierna, kan antalet personer med C- och D-behörighet minska med över 250 000 till 2040⁹. I kombination med växande transportvolym innebär det ett allvarligt rekryteringsgap.

Att vända den här utvecklingen är avgörande. För att säkra framtidens transportkapacitet krävs långsiktiga satsningar på utbildning, validering och synliggörande av karriärvägar i sektorn. I annat fall riskerar bristen på förare att bli ett reellt hinder för både samhällsservice, grön omställning och ekonomisk utveckling.

Transportföretagen föreslog därför redan 2019 att det nuvarande CSN-lånet för B-körkort utvecklas till lån även för körkortsbehörigheterna C och D samt att lånet breddas till en större målgrupp och till en nivå som täcker hela körkortskostnaden (se rapporten Fler körkort ger fler jobb^{10 11}).

En förlängd låneperiod och en höjd lånesumma skulle gynna de individer som har sämre ekonomiska förutsättningar. Kostnadseffektiviteten bör ses i ljuset av de samhällsekonomiska vinster som uppkommer genom snabbare jobbmatchning och en förbättrad kompetensförsörjning. Ett stärkt körkortslån är en relevant åtgärd mot en ökande arbetslöshet och de kompetensförsörjningsproblem som råder på arbetsmarknaden.

Diagram 12. Antal C- och D-körkortsinnehavare och andel av den arbetsföra befolkningen. Källa: SCB och Transportstyrelsen



⁷ https://www.tya.se/wp-content/uploads/Trendindikator_A4_2024_webb.pdf

⁸ <https://www.transportforetagen.se/globalassets/kompetensforsorjning/tempen-pa/tempen-bussbranschen-2023.pdf>

⁹ <https://www.transportforetagen.se/nyhetslista/2022/augusti/rapport-om-kompetensbehovet-2025/>

¹⁰ <https://mb.cision.com/Main/15012/2763947/1007800.pdf>

¹¹ <https://www.transportforetagen.se/globalassets/rapporter/kompetensforsorjning/korkortsrapport-2019.pdf>

Fler elever väljer transportutbildningar och etableras snabbast på arbetsmarknaden

Under första halvan av 2010-talet minskade antalet elever på gymnasieskolans fordons- och transportprogram. Mellan 2015 och 2025 har antalet i stället ökat med 27 procent. Ökningen beror på att både elevunderlaget och intresset för programmet har ökat.

Mellan 2011 och 2015 fanns en nedåtgående trend i antalet elever på fordons- och transportprogrammet. Sedan dess har trenden vänt och fler utbildas nu på programmet än för tio år sedan. Detta är till viss del en befolkningstrend – elevunderlaget på gymnasiet har ökat med 54 000 mellan 2015 och 2025 – men även intresset för programmet har ökat.

Totalt sett har antalet elever på fordons- och transportprogrammet ökat med 27 procent under de senaste nio åren och programmets andel av alla elever bland yrkesprogrammen ökade med en procentenhet, vilket är en av

de tre största ökningarna bland alla yrkesförberedande program. Programmet har därmed sett ett ökat tillskott på grund av både ett större elevunderlag och ett ökat intresse bland unga.

Att det finns ett ökat antal studerande på transportrelaterade yrkesprogram i gymnasieskolan är positivt och bidrar till att möta bristen på personal till följd av ett ökande transportbehov. Samma trend ses även på kom- och yrkesvux som sett en 29-procentig ökning av antalet elever mellan 2017 och 2023. Under samma period har andelen som studerar motsvarande fordons- och

transportprogrammet på komvux eller yrkesvux ökat med en procentenhet sett till de som totalt studerar på ett motsvarande yrkesprogram.

Elever som gått en utbildning inom fordon eller transport har den högsta etableringsgraden på arbetsmarknaden av alla gymnasieutbildade ett år efter gymnasieexamen. Utbildningarna är således ett säkert kort för anställning efter avslutade studier med 73 procents etableringsgrad ett år efter examen.

Diagram 13. Gymnasieelever på fordons- och transportprogrammet 2015–2025. Källa: Skolverket.

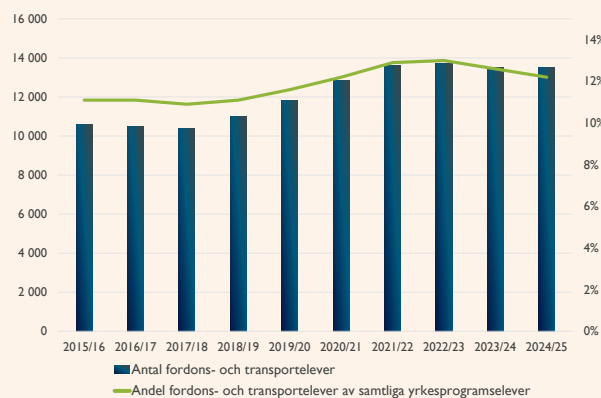


Diagram 14. Kom- och yrkesvuxelever som har studerat minst 400 poäng yrkeskurser med en inriktning motsvarande gymnasieskolans fordons- och transportprogram, 2017-2023. Källa: Skolverket

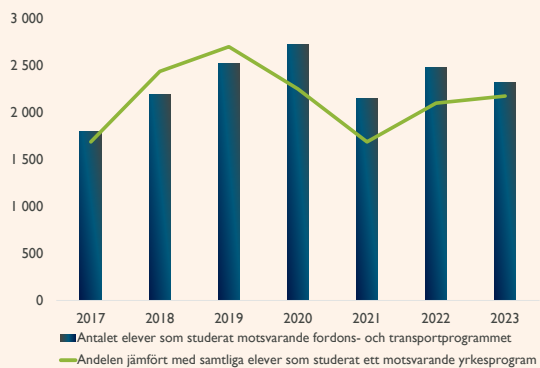
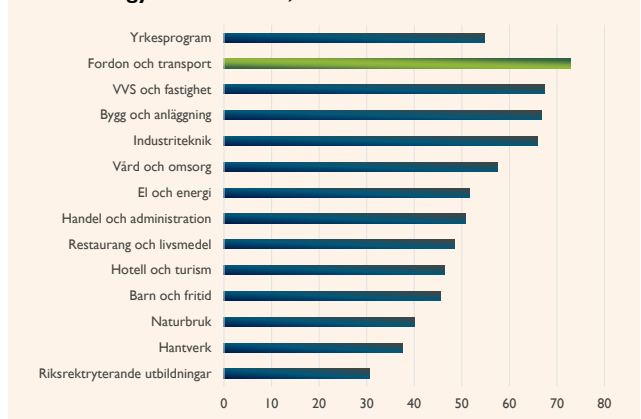


Diagram 15. Etableringsstatus per yrkesprogram ett år efter avslutade gymnasiestudier, 2022. Källa: Skolverket



Fler kvinnliga elever - en positiv trend för transportnäringen

Mellan 1993 och 2020 har andelen förvärvsarbetande kvinnor i transportnäringen minskat från 29 till 20 procent. Ett ökat kvinnligt elevunderlag i gymnasieskolans transportrelaterade utbildningar och i vuxenutbildningen under senare år kan dock bidra till en positiv utveckling i framtiden.

Antalet kvinnliga elever på gymnasieskolans fordons- och transportprogram har nästan fördubblats mellan 2015 och 2025 – från cirka 1 590 till 2 970, en ökning med 87 procent.

Ökningen beror delvis på att det totala elevunderlaget har ökat, men det finns även ett ökat intresse bland kvinnor då andelen kvinnliga elever har ökat med sju procentenheter under perioden. Andelen kvinnliga elever uppgick

till 22 procent av antalet studerande på fordons- och transportprogrammet 2025. Ökningen är betydligt starkare än på andra yrkesprogram och en positiv utveckling ur ett jämställdhetsperspektiv.

Motsvarande utveckling syns även på kom- och yrkesvux där andelen kvinnor ökat med nästan 150 procent mellan 2017 och 2023, alltså mer än fördubblats.

Att fler kvinnor söker sig till transportutbildningar är avgörande i ett läge där andelen kvinnliga förvärvsarbetande i branschen har minskat – från nästan en tredjedel 1993 till en femtedel 2023. De senaste åren ser vi en liten ökning, men om trenden ska vändas på allvar krävs fortsatt arbete med att attrahera, rekrytera och inspirera kvinnor att välja utbildningar och yrken inom transportsektorn. Gymnasieskolan visar att det går att göra skillnad – nu behöver fler delar av utbildningssystemet följa efter.

Diagram 16. Antal kvinnliga elever på ett urval gymnasiala yrkesprogram. Källa: Skolverket.

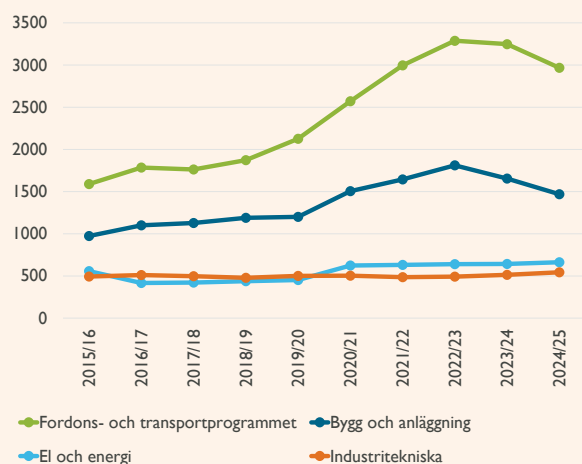


Diagram 17. Andelen kvinnliga och manliga förvärvsarbetande i transportnäringen. Källa: SCB

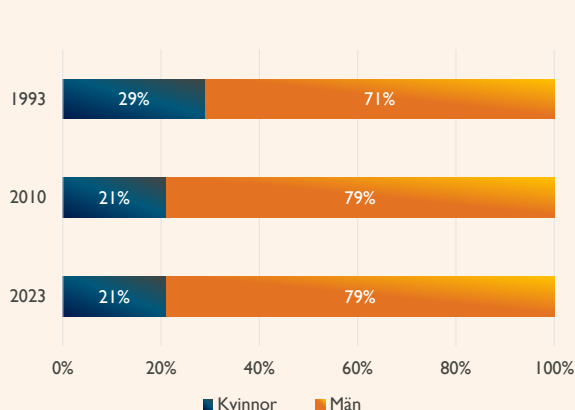
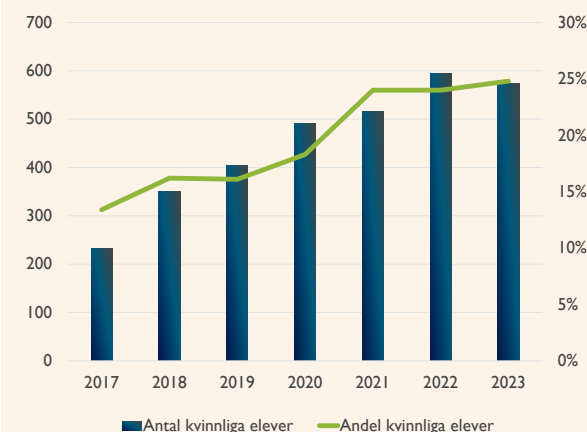


Diagram 18. Kvinnliga elever på kom- och yrkesvuxprogram som har studerat minst 400 poäng yrkeskurser med en inriktning motsvarande gymnasieskolans fordons- och transportprogram, 2017-2023. Källa: Skolverket



Fler med eftergymnasial examen arbetar i transportnäringen

En växande andel av de anställda i transportnäringen har eftergymnasial utbildning. Det speglar ett föränderligt kompetensbehov, där bland annat yrkeshögskolan får en allt viktigare roll för branschens kompetensförsörjning.

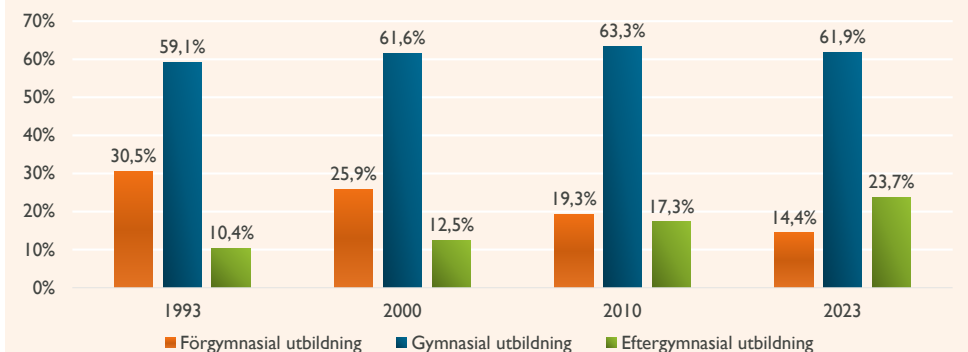
Kompetensnivån i transportnäringen har ökat markant under de senaste decennierna. Sedan 1993 har andelen förvärvsarbetande med eftergymnasial utbildning fördubblats, och år 2023 hade var fjärde anställd en eftergymnasial examen. Samtidigt har andelen med förgymnasial utbildning mer än halverats, från 31 till 14 procent. Gymnasial utbildning ligger fortsatt stabilt kring 60 procent. Denna utveckling visar på ett långsamt men tydligt kompetensskifte, där mer avancerade arbetsuppgifter, tekniska system och nya krav på hållbarhet gör att eftergymnasial utbildning blir allt viktigare.

Ökningen av förvärvsarbetande med eftergymnasial utbildning märks både inom högskolan och i den växande yrkeshögskolan. Yrkeshögskolan erbjuder utbildningar som är nära kopplade till arbetslivet och innehåller mycket praktik – ofta minst 25 procent. Det ger företag en konkret möjlighet att lära känna framtida medarbetare, och att påverka innehållet i utbildningarna. Flera företag i branschen beskriver det som en mer träffsäker och effektiv väg till rekrytering, särskilt i takt med att teknikskiften som elektrifiering och digitalisering förändrar kompetensbehoven snabbt¹².

Ett utökat antal yrkesutbildade, om det så är med eftergymnasial utbildning eller arbetsmarknadsutbildningar, ger transportnäringen bättre förutsättningar för rekrytering. Det handlar inte bara om spetskompetens, utan om att bredda rekryteringsbasen och erbjuda fler vägar in i transportnäringen. Det ökar även möjligheten att fånga upp personer som ännu inte har etablerat sig på arbetsmarknaden. Bland dessa finns ett stort antal utrikesfödda, en viktig rekryteringsgrupp för transportnäringen.

På sikt blir det avgörande att denna utveckling fortsätter. Digitaliseringen kräver till exempel kunskaper i systemförståelse, datadriven analys och programmering, som tidigare inte varit centrala i transportsektorn. Samtidigt blir det svårare att etablera sig i branschen utan gymnasial eller eftergymnasial utbildning. Det ställer krav på utbildningssystemet, men också på företagen som har mycket att vinna på att engagera sig i utvecklingen av framtidens utbildningar.

Diagram 19. Andel förvärvsarbetande i transportnäringen efter utbildningsnivå. Källa: SCB



¹² <https://www.transportforetagen.se/globalassets/rapporter/kompetensforsorjning/2025/yrkeshogskolan-rapport-2025.pdf>

Teknikskiften räcker inte - fler unga behöver se transportnäringen som en framtidsbransch

Transportnäringen förändras i snabb takt – teknikutvecklingen är omfattande och ställer nya krav på kompetens. Ändå är det få unga som ser branschen som ett framtida karriärval. Det är ett problem, inte minst eftersom transportsektorn erbjuder både innovation, trygga anställningsförhållanden och stark arbetsmarknadsetablering.

Transportsektorn är inne i ett omfattande teknikskifte. Bilden av ett tungt och slitsamt arbete håller på att ersättas av en mer komplex och teknikintensiv verklighet med ständigt förbättrad arbetsmiljö. Men förändringen har ännu inte slagit igenom i unga människors föreställningar om branschen.

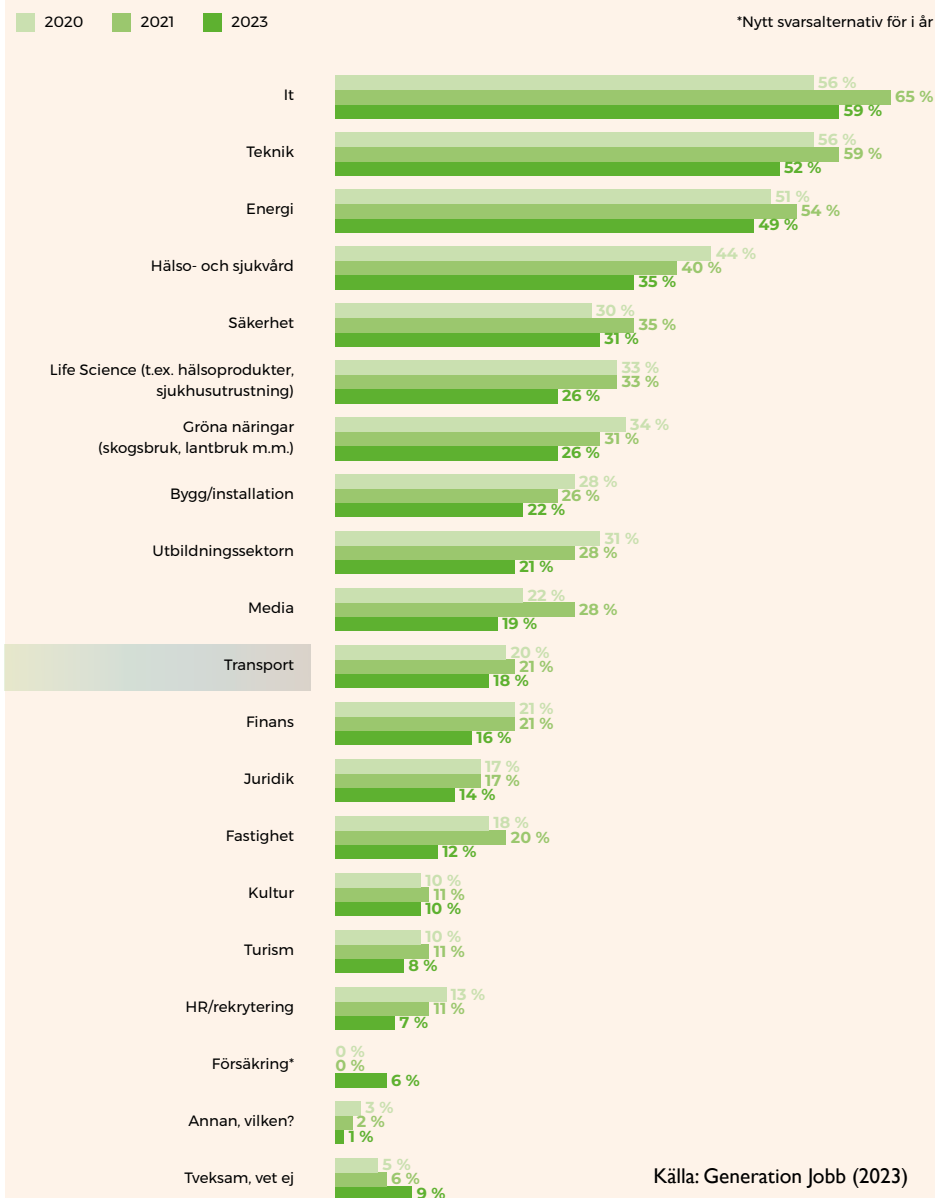
I 2023 års rapport Generation Jobb uppgav 18 procent av de unga svarande att de ser transport som en framtidsbransch. Det är inte en oväsentlig andel, nästan en av fem, men långt efter branscher som it (59 %), teknik (52 %) och energi (49 %)¹³.

En långsiktig och stabil kompetensförsörjning förutsätter att fler unga får upp ögonen för den utveckling som pågår, och för de möjligheter som faktiskt finns. Inte minst eftersom utbildningar inom transport ofta leder till jobb.

Gymnasiala transportutbildningar har högst etableringsgrad på arbetsmarknaden ett år efter examen, ändå söker sig få dit. Det kan handla om bristande kännedom där gamla bilder lever kvar. I tider då teknik och hållbarhet lyfts som framtidsvägar behöver transportnäringen ta plats – inte bara i prognoser och rapporter, utan också i ungas föreställningsvärld.

Med tanke på det stora intresset för it och teknik är resultatet också intressant eftersom inslaget av it och teknik blir allt större i framtidens transportnäring. Detta utforskas mer i detalj i kommande kapitel.

Diagram 20. Vilka branscher ser du som framtidsbranscher?



¹³ <https://www.insightintelligence.se/undersokningar/generation-jobb/>



Kapitel 3

Teknikskiften ökar komplexiteten i kompetensbehovet

Tekniken förändrar transportnäringen – men inte över en natt, och inte på samma sätt överallt. Elektrifiering, digitalisering och automatisering pågår samtidigt och i olika takt. Resultatet blir inte en ersättning av människor, utan en förskjutning av vad som krävs för att kunna göra jobbet.

Det här kapitlet handlar om teknikens konsekvenser – inte i form av maskiner, utan i form av kompetens. Vad händer med arbetsrollerna när systemen blir smartare? Vilka nya kunskaper behövs, och hur förändras lärandet när det gamla och nya måste fungera sida vid sida?

Teknikskiftet drivs av hållbarhet – och ställer nya krav på kompetens

Transportsektorn genomgår just nu en av sina mest genomgripande omställningar. Teknikskiftena som beskrivs i termer som elektrifiering, digitalisering och automation handlar inte enbart om teknikutveckling i sig, utan om att ställa om till en mer hållbar och klimatneutral verksamhet. Och det sker inte av sig självt. Omställningen drivs på av hårdare regelverk, skärpta utsläppsmål och ökade krav från kunder, brukare och samhället i stort.

EU:s paket av klimatlagar Fit for 55 för lätta fordon, vägtransporter, luft- och sjöfart, bränslen med mera, FN-organens klimatregleringar för flyg och sjöfart (ICAO, IMO), och Sveriges nationella mål om netto noll-utsläpp till 2045 sätter ramarna. Samtidigt är klimat- och hållbarhetsambitioner också allt oftare integrerade i affärsmodeller, upphandlingar och investeringsbeslut.

Kompetensförsörjningen ska ses som en integrerad del av hållbarhetsarbetet. Kompetens är en nyckelfaktor för att omställningen ska vara möjlig att genomföra – tekniken finns, men det krävs kunniga människor för att välja, använda och underhålla den.

Det handlar inte bara om högspecialiserade tekniker eller systemutvecklare. Tvärtom kommer nästan alla yrkesroller inom transportsektorn att påverkas av de nya hållbarhets- och teknikkraven. Elfordon ställer nya krav på säkerhet, laddinfrastruktur och kör-sätt. Digitala system för ruttplanering, logistik och resenärsinformation kräver systemförståelse och kommunikation. Nya bränslen kräver nya rutiner. Service, bemötande och säkerhet blir viktigare – inte minst i automatiserade eller delvis självkörande miljöer.

Människan och tekniken måste fungera i samspel. I rapporten *En transportsektor i förändring – ett kompetensperspektiv* beskrivs det som ett skifte från en enskild teknisk övergång till en mer komplex utveckling där teknik, människor och arbetsinnehåll utvecklas parallellt¹⁴. Det innebär att kompetensbehovet inte enbart handlar om ny teknik, utan också om anpassningsförmåga, situationsbedömning och helhetstänk. För att ett tekniskt system ska bli ett fungerande arbetsverktyg krävs också trygghet, tillit och träning.

Det här öppnar samtidigt upp för en förändrad bild av branschen. Teknikskiftet innebär inte bara utmaningar – det skapar också en möjlighet att göra transportnäringen mer attraktiv, särskilt för nya målgrupper. Genom att tydligare koppla arbetet till samhällsnytta, klimatomställning och innovation kan sektorn bli mer tilltalande för unga, kvinnor och personer med olika bakgrund. Det förutsätter dock att omställningen också genomsyrar hur man arbetar med arbetsmiljö, utbildning och utvecklingsmöjligheter.

Kort sagt: transportsektorns framtid är beroende av att tekniken fungerar – men lika mycket om att attrahera människor med rätt kompetens och vilja att utvecklas.

¹⁴ <https://www.transportforetagen.se/globalassets/kompetensforsorjning/digitalisering/transportsektor-i-forandring-ett-kompetensperspektiv.pdf>



Foto: CityQ.biz

Olika branscher – olika vägar framåt

Teknikskiftet ser olika ut beroende på var i transportsektorn man befinner sig. Det som förenar branscherna är behovet av omställning – men hur, när och med vilka förutsättningar det sker varierar. Vissa delar ligger långt framme, andra har längre väg att gå. Ofta är det yttre faktorer – som regelverk, affärslogik, investeringstid och krav från kunder och myndigheter – som avgör takten.

Inom **vägtransporter**, både för gods och människor, sker skiftet snabbt. Elektrifiering, digitala verktyg och nya stödsystem förändrar förarrollen. Förarna förväntas i ökande grad kunna hantera systemstöd och uppkopplade tjänster, men också agera självständigt, göra bedömningar, bemöta kunder och vara ambassadörer för hållbarhetsmålen. Andra viktiga kompetensområden är energieffektiv körning, ruttoptimering och säker laddhantering. Serviceförmåga och kommunikation blir också allt viktigare, inte minst i kollektivtrafiken.

Motorbranschen är i frontlinjen av teknikutvecklingen. Nya drivlinor, högvoltssystem och uppkopplade fordon förändrar verkstadsjobben i grunden. Det krävs elsäkerhetskompetens, hantering av batterier, digital diagnos och förståelse för uppkopplade system. Samtidigt kvarstår behovet av mekanisk grundkunskap.

Sjöfart och hamnar påverkas både av teknikskiften och av ökade krav på säkerhet, rapportering och miljöprestanda. Digitaliseringen av hamnlogistik och fartygssystem gör att personalen behöver ha systemförståelse, datadriven planering och kunskap om alternativa bränslen och utsläppskrav. Även här finns behov av bredare förståelse för hållbarhetsmålen och hur de påverkar operativa beslut. I hamnverksamhet och andra landbaserade roller ökar kraven på att samarbeta över yrkesgränser – mellan drift, logistik, teknik, IT och miljö – och att förstå hur olika system hänger ihop i det dagliga arbetet.

Luftfarten står inför flera parallella skiften – men med särskilt långa ledtider för kompetensutveckling. Flygtekniker är redan idag ett bristyrke, och förändrade system och bränsletyper kräver utökad kunskap om elektrifiering, hybridteknik, materialteknik och styrsystem. Flygplatserna ställer samtidigt krav på operativ personal att förstå och använda digitala system, automation i bagagehantering och säkerhetsövervakning.

Logistik, terminaler och lager befinner sig i snabb omställning, inte minst genom digitalisering och automation. Kompetenskrav som växer fram gäller digital styrning av flöden, spårbarhet, it- och datahantering, energieffektivitet och hållbarhetsrapportering. Samtidigt ökar kraven på samarbetsförmåga och systemöverblick. Den fysiska hanteringen blir mindre central, medan kompetens för att navigera i digitala och tekniskt styrda miljöer växer i betydelse.

Drivmedel och laddning präglas av att övergången mot hållbarhet inte bara förändrar tekniken utan också affärsmodellerna. Dagens bensinstationer utvecklas till ladd- och servicemiljöer där elsäkerhet, digitala system och kundkontakt blir centrala kompetensområden. Förmågan att hantera nya drivmedel, som el och eventuellt vätgas, behöver kombineras med kunskap om fordonsservice, bilpooler och mobilitetstjänster. Det innebär ett ökat behov av både teknisk och serviceinriktad kompetens – ofta i samma roll.

Gemensamma kompetenser i förändring

Trots olikheterna mellan branscherna återkommer flera kompetensområden i nästan alla delar av transportsektorn:

- **Digital mognad och systemförståelse:** det handlar inte om programmering, snarare om att använda, tolka och övervaka digitala system, samt att förstå hur olika delar av kedjan hänger ihop – och att kunna agera utifrån helheten.
- **Problemlösning och självständighet:** i takt med att vissa uppgifter automatiseras blir det mänskliga omdömet än viktigare när något går fel.
- **Kommunikation och bemötande:** särskilt i yrken med direkt kundkontakt, där teknik aldrig helt kan ersätta den mänskliga interaktionen.
- **Hållbarhetskompetens:** förståelse för klimatpåverkan, energieffektivitet, cirkulära flöden och hur vardagliga beslut påverkar större mål. Detta kan samtidigt stärka transportsektorns attraktionskraft.
- **Fortbildning:** Branscherna har ett stort behov av fortbildning för yrkeslärare och fler utbildningsmiljöer med elektrifiering, digitalisering, säkerhetsutrustning och aktuell teknik.

Det här betyder att teknikutvecklingen inte bara kräver ny kunskap utan också en förändrad syn på yrkesskicklighet. Att vara kompetent och hållbar i framtidens transportsektor handlar lika mycket om att kunna samarbeta, förstå helheten och hantera ny teknik med trygghet och ansvar.

Digitalisering förändrar arbetsroller – inte bara verktyg

Digitaliseringen förändrar inte bara transportsektorns verktyg – den förändrar själva innehållet i arbetet. Stödsystem, uppkopplade fordon, ruttplanering i realtid, digitala kontroller, bokningsplattformar och datadriven styrning har blivit en del av vardagen i allt fler yrken. Men att arbeta digitalt handlar inte bara om att klicka i rätt ruta eller följa ett system – det innebär också att förstå informationen, kunna agera på den, och göra egna bedömningar när tekniken inte räcker till.

För yrkesförare märks förändringen tydligt. Förarrollen har blivit mer komplex, och kräver inte bara körskicklighet och punktlighet utan också systemförståelse, simultanförmåga och servicekompetens. Att tolka navigations-system, kommunicera med trafikledning, hantera digitala körjournaler och kundinteraktion via appar är redan en del av arbetet. Samtidigt förväntas föraren kunna bedöma när teknikens förslag inte stämmer med verkligheten – och fatta rätt beslut i situationen.

Samma mönster syns i många andra roller. I lager och terminaler används digitala system för att styra flöden, hantera spårbarhet och dokumentation. I verkstäder är det snarare regel än undantag att mekanikern läser felkoder och diagnosrapporter via surfplatta innan det är dags att ta fram verktygen. På flygplatser sker mycket av säkerhetskontrollen och flödesoptimeringen genom digitala lösningar som måste övervakas, justeras och ibland överprövas manuellt.

Även inom sjöfarten ökar den digitala komplexiteten – fartyg och hamnar styrs i allt större utsträckning av digitala logistiksystem, vilket kräver att både sjömän och hamnarbetare kan tolka data, följa digitala rutiner och agera när systemen behöver stöd av mänskligt omdöme.

Det betyder att digital kompetens i transportsektorn inte är något avgränsat – det är en växande del av yrkeskunnandet, oavsett om man är förare, mekaniker, logistikplanerare eller terminalarbetare. Men digitaliseringen förändrar också ansvarsbilden. I takt med att fler moment hanteras av teknik ökar kraven på människan att överblicka systemet, upptäcka fel och stå för beslut när systemen inte räcker till.

Digitaliseringen frigör tid och skapar möjligheter – men den förutsätter också tillit, träning och ett förändrat förhållningssätt till yrkesrollen. I en framtid där tekniken kan göra mer, blir människans roll inte mindre – bara annorlunda.



Foto: Scania

Automatiseringen är långsam och selektiv

Automation inom transportsektorn har länge beskrivits som en av de mest omvälvande förändringarna – men utvecklingen har visat sig vara både långsammare och mer selektiv än många förutspått.

Visst pågår stora tekniksprång, och vissa funktioner har redan automatiserats i allt från lagerhantering till förarstöd i moderna fordon. Men den fullskaliga, förarlösa transportkedjan ligger fortfarande långt bort i tiden – och det är inte bara tekniken som sätter gränserna.

Inom vägtrafiken har självkörande fordon länge lyfts fram som ett genombrott inom automatisering – men utvecklingen går långsammare än många väntat. Tekniken fungerar ofta väl i avgränsade, kartlagda miljöer med tydliga trafikmönster, men när vädret skiftar, infrastrukturen brister eller oväntade situationer uppstår sätts systemen på prov. Full automation i komplexa trafikmiljöer ligger fortfarande långt bort, och under överskådlig tid kommer mänsklig närvaro och beslutskompetens att vara avgörande för säker och tillförlitlig drift.

Till sjöss sker automatiseringen i försiktiga steg, framför allt inom kustnära trafik och hamnnära manövrering, där vinster i precision och säkerhet är möjliga att realisera. Men på öppet hav är potentialen för full automation fortfarande begränsad. Ett fartyg behöver ha personal ombord – inte bara för att utföra tillsyn och sköta drift, utan också för att fatta beslut i situationer som inte kan förutses. Säkerhetsaspekterna väger tungt, inte minst eftersom insatser vid incidenter till havs är logistiskt komplexa och ofta förknippade med höga kostnader.

Inom luftfarten har automatiseringen redan nått långt – i många fall är stora delar av flygningen redan automatiserad, inklusive navigation, höjdstyrning och landning. Demonstrationer av helautomatiska startmoment har genomförts, men inte implementerats brett. Samtidigt visar flygets utveckling vikten av fortsatt träning, uppföljning och manuella färdigheter – för även när tekniken styr, behöver personalen vara beredd att ingripa vid störningar och kunna tolka tekniska system med ett kritiskt öga.

Många av de tekniska lösningarna finns alltså redan – men att införa dem i praktiken kräver mer än funktioner och kod. Det handlar om säkerhet, ansvar, tillit och – inte minst – regelverk. Självkörande fordon, fjärrstyrda fartyg eller automatiserade flygplatssystem måste inte bara fungera tekniskt, de måste också passa in i komplexa miljöer, där varje beslut påverkar andra människor och system.

Det finns också en viktig psykologisk dimension. För att automationen ska accepteras krävs att kunder, användare och personal känner sig trygga. Det är inte självklart att man sätter sig i en förarlös buss eller går ombord på ett pilotlöst flygplan, även om tekniken är bevisat säker. I många fall finns det värde i den mänskliga närvaron – någon som kan ta ansvar när något oväntat händer, som kan lugna, kommunicera, förklara.

Förarstöd som adaptiv farthållning, automatisk inbromsning och backkamera är exempel på funktioner som avlastar – men inte ersätter – föraren. I logistikmiljöer används autonoma truckar på avgränsade ytor, men övervakning och koordinering sker fortfarande av människor.

För kompetensförsörjningen innebär det att nya roller växer fram, snarare än att gamla försvinner. Det behövs personer som förstår hur systemen fungerar, kan övervaka dem, tolka avvikelser och ta över när något går fel. Det gäller inte bara tekniker, utan också förare, operatörer, terminalarbetare och andra yrkesroller.

Samtidigt skapar automationen också nya behov av service, underhåll och kommunikation – funktioner där mänsklig kompetens fortsatt är central. Ju mer tekniken gör, desto viktigare blir det att det finns människor som vet vad tekniken gör, och varför.

Automationen förändrar transportsektorn – men inte genom att ta bort människor. Snarare skiftar den vad människor gör, när de behövs, och vilken typ av omdöme som krävs.

Elektrifiering förändrar yrken på djupet

Elektrifieringen av transportsektorn är inte bara ett teknikskifte – det är ett skifte i arbetets innehåll, arbetsmiljö och säkerhetskrav. Nya drivlinor, högspanningskomponenter och laddinfrastruktur förändrar förutsättningarna för både servicepersonal, förare och tekniker. Och till skillnad från digitalisering, som ofta sker gradvis, innebär elektrifieringen i många fall en tydlig brytpunkt – där gamla rutiner inte längre är tillämpliga.

Inom verkstäderna har elfordon redan fått genomslag. Här har förändringen gått från teori till praktik. Det handlar om att arbeta nära högvolt, att förstå nya risker, använda specialutrustning och följa detaljerade säkerhetsrutiner. Det krävs en annan typ av grundkunskap – inte minst i elsäkerhet – och en annan typ av mental beredskap. En felkoppling kan få allvarliga konsekvenser, vilket gör att förståelse och respekt för systemens logik är avgörande.

Men förändringen stannar inte i verkstaden. För förare innebär eldrivna fordon nya körmönster, behov av planering kring laddning och ett förändrat ansvar för att optimera räckvidd och energieffektivitet. Det gäller särskilt i kollektivtrafik och distribution, där laddlogistik och tidsplanering hänger nära ihop. Effektiv eldrift kräver samverkan mellan teknik, planering och människan bakom ratten.

Även underhållsroller påverkas. Eldrivna fordon har färre rörliga delar, men desto fler komponenter som kräver övervakning, diagnos och förståelse för mjukvara. Det gäller inte minst tunga fordon och specialtransporter, där eldriften ställer höga krav på felsökning, komponentförståelse och systemintegration.

För sjöfarten handlar det om kompetens i elsystem, energilagring och hantering av högspanningskomponenter ombord. Inom flyget

växer kraven på mekaniker och tekniker som ska arbeta med eldrivna framdrivningssystem, batterihantering och nya säkerhetsrutiner kopplade till elflygplanens drift och underhåll.

Utbildningssystemet har svårt att hänga med. Inom gymnasieskolan behövs fler elfordon i undervisningen, och en snabbare uppdatering av läromedel, utrustning och lärmiljöer för eldrift – även inom sjöfart och flyg – samt fler yrkeslärare med aktuell erfarenhet.

Branschen efterfrågar praktisknära och uppdaterade utbildningar, där eleverna får möta den teknik som faktiskt används ute i verkstäder och depåer, liksom i hamnar, fartygsmiljöer och flygets verkstäder och hangarer.

Elektrifieringen för också med sig förbättringar – inte minst i arbetsmiljön. Tystare fordon, färre vibrationer och minskade utsläpp förändrar den fysiska arbetsvardagen för både förare och tekniker. Och med rätt kompetens och rutiner kan elektrifierade miljöer bli både säkrare och mer attraktiva.

Att arbeta med eldrivna fordon, fartyg och luftfarkoster kräver alltså inte bara ny teknik – det kräver också ett nytt sätt att tänka, planera och samarbeta. Och det kräver att vi investerar i kunskap – på bredden, på djupet, och i hela kedjan.



Foto: T Engineering

Dubbla kompetenslandskap kräver nya sätt att lära

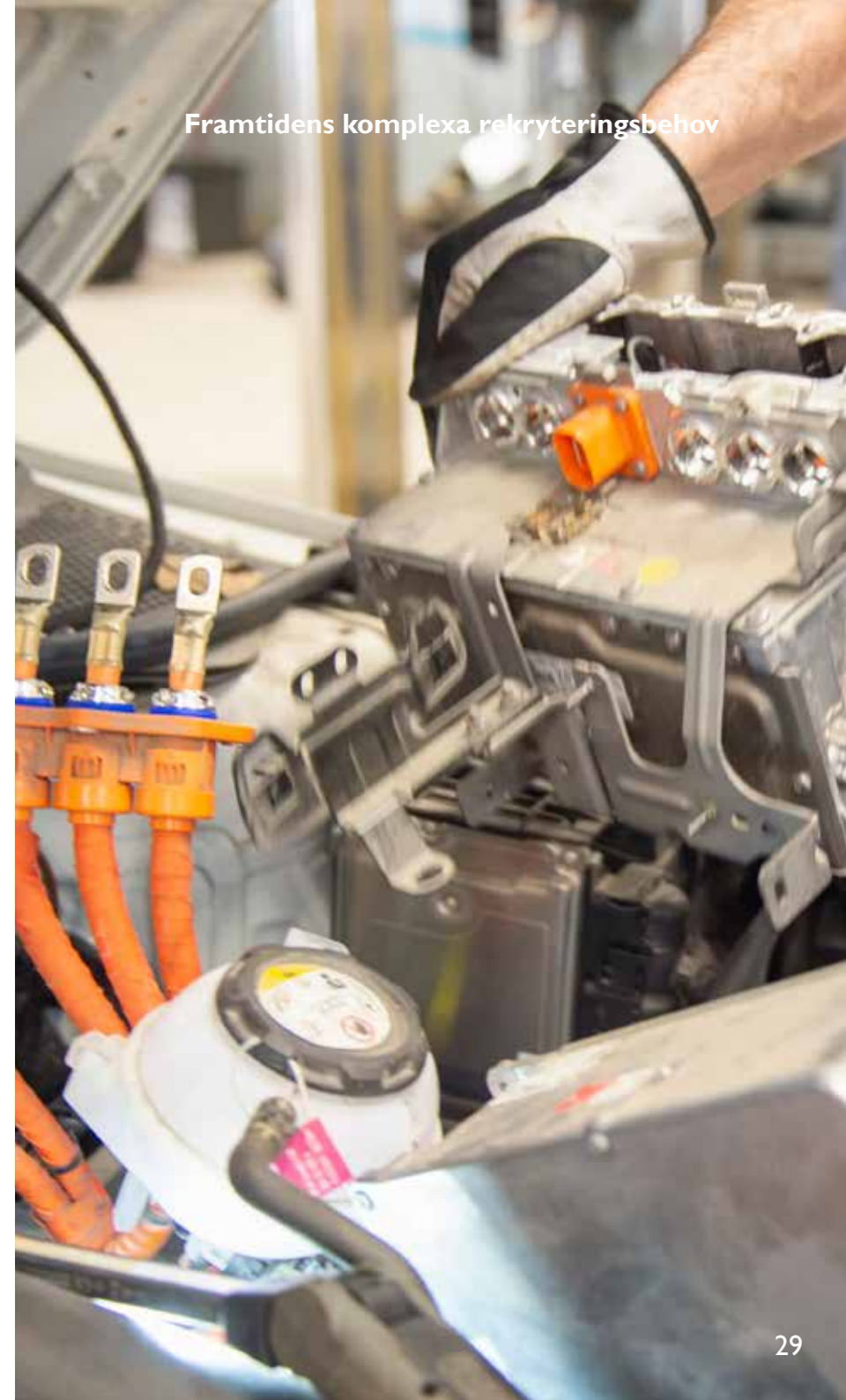
Teknikskiftet i transportsektorn är inte linjärt. Det är inte en övergång från gammalt till nytt – det är en period där det gamla och det nya samexisterar, ibland i samma fordon, på samma arbetsplats, eller inom samma arbetsuppgift.

Det betyder att kompetensbehovet inte handlar om att byta ut – utan om att bygga vidare, bredda och kombinera. Resultatet är två parallella kompetenslandskap, där den som redan är yrkesverksam ofta behöver lära nytt – och den som är ny i yrket behöver lära både det gamla och det nya på en gång.

Det här ställer särskilda krav på hur lärandet organiseras. Traditionella utbildningsvägar räcker inte till. I stället krävs snabbare, mer flexibla former för kompetensutveckling, där teori, praktik och teknik integreras i vardagen.Handledning på arbetsplatsen, digitala stödsystem, uppdragsutbildningar och kortare kurser blir allt viktigare komplement till grundutbildningarna.

Inom vissa delar av transportsektorn, inte minst i motorbranschen och bland förare, har det blivit tydligt att många av de kunskaper som krävs idag knappt hinner infogas i utbildningarnas läroplaner. Det kan handla om elsäkerhet, laddteknik, digitala gränssnitt, batteridiagnostik, eller hantering av uppkopplade system. En del av de här kunskaperna inhämtas under praktik, av kollegor, genom tilläggsutbildningar – eller inte alls.

En modell som visat potential i detta sammanhang är yrkeshögskolan. Genom att kombinera teori med praktik (LIA) och involvera arbetslivet i både kursinnehåll och genomförande, kan YH-program ge rätt kompetens i rätt tid – särskilt inom branscher i snabb teknisk förändring. I transportsektorn används YH fortfarande i begränsad omfattning, men utgör en outnyttjad resurs för framtida kompetensförsörjning¹⁵.



¹⁵ <https://www.transportforetagen.se/globalassets/rapporter/kompetensforsorjning/2025/yrkeshogskolan-rapport-2025.pdf>

Mot en hållbar transportsektor – på väg, till sjöss och i luften

Elektrifierade lastbilar, bussar och personbilar blir snabbt vanligare på våra vägar. Men omställningen kräver mer än bara fordon – hela infrastrukturen för laddning måste följa med.

För att det ska fungera krävs kompetens inom elsäkerhet, energihantering och digitala styrsystem. Vätgas kan bli ett komplement, inte minst för tunga transporter på längre distanser, vilket också medför nya krav på säkerhet och specialiserad kunskap.

I sjöfarten är omställningen mer mångfacetterad. Nya drivmedel som metanol och el kombineras med effektivare fartygstyper och digitaliserade logistiksystem. Ett aktuellt exempel är den eldrivna bärplansfärjan Nova, som testas i Stockholmstrafiken¹⁶. Den visar hur utsläpp och restider kan minska drastiskt – men också hur nya lösningar kräver ny kompetens inom både drift, underhåll och sjösäkerhet.

Flera andra framtidsatsningar inom sjöfarten visar på bredden i utvecklingen. Gotlandsbolaget beställde 2025 katamaranen Horizon X – ett fartyg som kan drivas av flera olika fossolfria drivmedel och är förberett för framtida drift med vätgas, med målet att minska klimatpåverkan i Gotlandstrafiken¹⁷. Stena Lines konceptfartyg Stena Futuro kombinerar batteridrift, hybriddrift och fyra höga vingsegel som kan bidra med upp till 20 procent bränslebesparing¹⁸. AlfaWall

Oceanbird bedriver ett liknande projektet med sikte på fullskaliga fartyg där vingliknande segel står för huvuddelen av framdriften¹⁹.

Också i luften pågår en elektrifiering. Svenska Heart Aerospace siktar på att ha sitt elflyg i kommersiell drift inom bara några år, med potential att radikalt sänka kostnader och klimatpåverkan för korta och medellånga flygsträckor²⁰. Men även här kommer ny teknik med nya krav – på mekaniker, tekniker, piloter och infrastruktur.

Parallellt pågår även utvecklingen av eldrivna drönare eller VTOL-farkoster (vertical take off and landing) för person- och godstransporter. Tekniken har gjort stora framsteg, men införandet hämmas ännu av oklara regelverk, höga kostnader och utmaningar kring infrastruktur och allmän acceptans.

Den gemensamma nämnaren är tydlig: det är inte bara fordonen som förändras, utan hela kompetenslandskapet kring dem. Ska Sverige lyckas ställa om till ett hållbart transportsystem krävs att utbildning, fortbildning och omställningsstöd håller jämna steg.



Foto: Volvo



Illustration: AlfaWall Oceanbird



Illustration: Heart Aerospace

¹⁶ <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/stockholm/snart-flyger-pendelbaten-nova-igen-sa-gar-pilotprojektet-i-stockholm>

¹⁷ <https://www.sjofartstidningen.se/gotlandsbolaget-bestaller-katamaran/>

¹⁸ <https://www.sjofartstidningen.se/stena-line-utvecklar-nytt-konceptfartyg/>

¹⁹ <https://www.theoceanbird.com/oceanbird-wing-560/wind-powered-vessels/>

²⁰ <https://heartaerospace.com/es-30/>

Människan i framtidens transportsektor – nyckel till trygghet och tillit

Tekniken utvecklas snabbt. Men det är människan som skapar förtroendet för att systemen fungerar. I en sektor där säkerhet, punktlighet och bemötande är avgörande, kommer den mänskliga närvaron fortsatt att spela en central roll – inte trots automation och digitalisering, utan just därför.

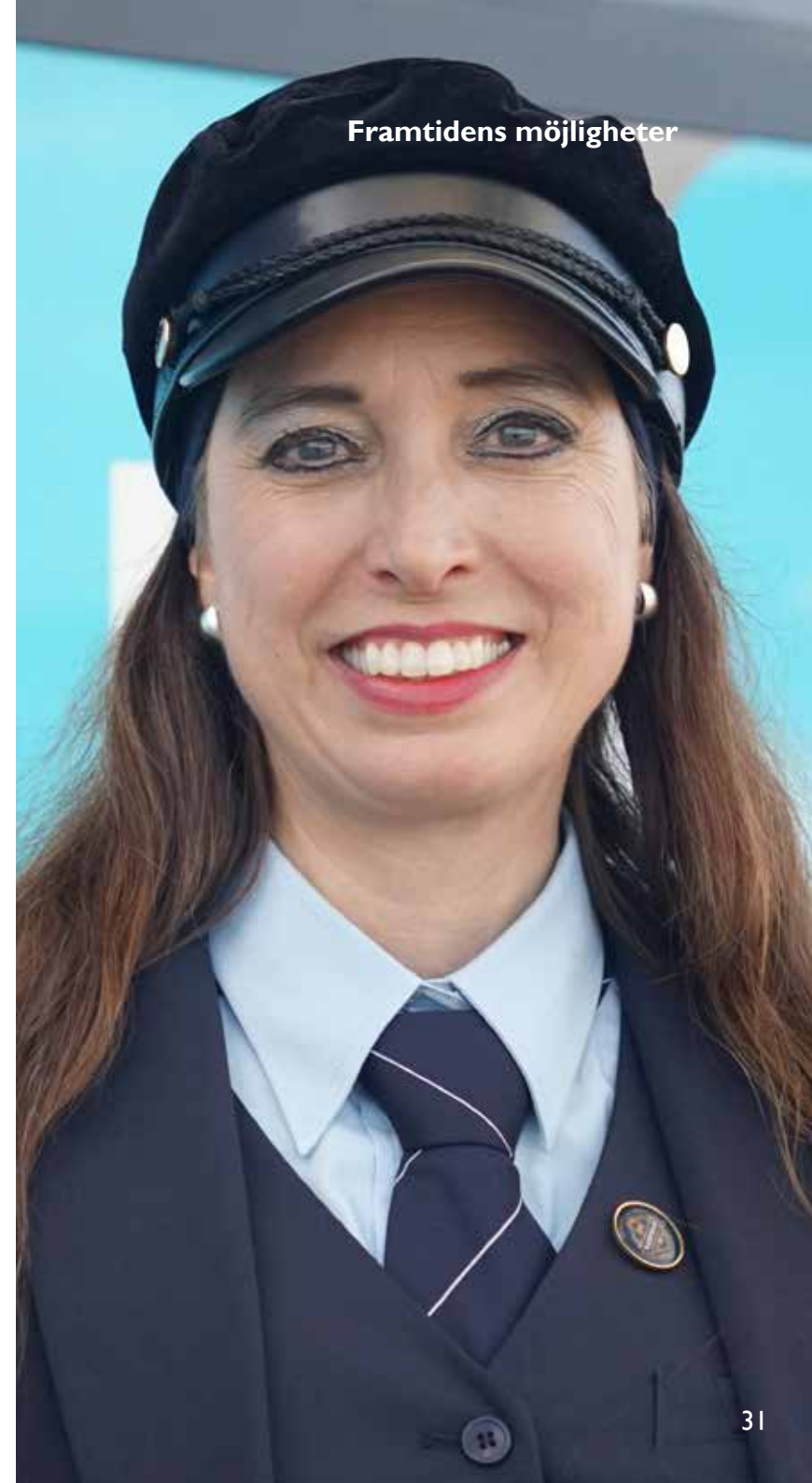
I många yrkesroller, särskilt bland förare, blir kommunikationen med kunder och passagerare en allt viktigare del av arbetsinnehållet. Det gäller att kunna hantera oväntade situationer, ge trygghet och lösa problem när tekniken inte räcker till. Det är också ofta förarens roll som sätter tonen för hur passagerare eller kunder uppfattar hela verksamheten – oavsett hur högteknologisk den i övrigt är.

Samma mönster återkommer i andra delar av sektorn. Terminalpersonal, tekniker, verkstadspersonal och logistikkoordinatorer behöver inte bara kunna sina system – de måste också kunna samarbeta, förklara och samordna. Det gäller särskilt i situationer där flera aktörer är inblandade, eller där tekniken fungerar men människorna inte är överens.

I takt med att fler system automatiseras och effektiviseras, ökar också vikten av de uppgifter som bara människor kan lösa: att bemöta, avgöra, prioritera, ta ansvar och beslut. Det gäller inte minst i krissituationer, vid avvikelser eller när något oväntat inträffar. Den mänskliga närvaron är också ofta en förutsättning för att brukare och kunder ska känna tillit till tekniken i sig.

Det här gör också att innehållet i många yrken förändras. Det räcker inte med att vara skicklig på själva tekniken – det krävs också relationskompetens, situationsbedömning och ett professionellt bemötande. För att lyckas rekrytera nya grupper – inte minst yngre och kvinnor – behöver arbetsgivare lyfta just den bredden i yrkesrollen. Transportsektorn är inte bara en teknisk bransch – det är en samhällsbärande tjänstesektor.

Människan är inte på väg bort ur transportsektorn. Hon är på väg att få en ännu mer avgörande roll – som navet där teknik, ansvar och tillit möts.





Kapitel 4

Slutsatser

Transportnäringens framtid formas av tydliga trender – fler transporter, teknikskiften och ett växande kompetensbehov. I det här kapitlet sammanfattas rapportens viktigaste insikter, och några avgörande utgångspunkter för att möta de utmaningar och möjligheter som ligger framför oss.

Transportnäringen växer – men står inför stora kompetensutmaningar

Transportnäringens behov av arbetskraft ökar – och förändras

Transportnäringen förväntas fortsätta växa fram till 2040. I huvudscenariot prognostiseras en sysselsättning på över 340 000 personer vilket är en ökning med 9 000 personer från 2023.

Andelen äldre i arbetskraften ökar – medan de yngre blir för få

En växande andel av transportnäringens arbetskraft är över 55 år. Samtidigt är inflödet från åldersgruppen 16–24 för litet för att kompensera, vilket gör att arbetsstyrkan åldras. Andelen förvärvsarbetande i åldrarna 55–74 år väntas utgöra en tredjedel år 2040. Att attrahera fler unga till branschen är därför avgörande för att säkra framtidens kompetensförsörjning.

Intresset för transportutbildningar har ökat – men behöver stärkas ytterligare

Det ökade antalet sökande till gymnasieskolans fordons- och transportprogram och sjöfarten är ett viktigt steg – men det räcker inte. Det behövs fortsatt kommunikation om branschens utveckling, möjligheter och samhällsnytta för att väcka intresse hos fler unga. Transportnäringen har potential att framstå som en framtidsbransch – men det kräver tydliga satsningar och synlighet.

Transportnäringen är redan en integrationsmotor – och potentialen växer

Andelen förvärvsarbetande med utländsk bakgrund ökar snabbt i transportnäringen, särskilt bland förare. Prognoserna visar att 40 procent av arbetskraften kan vara utrikes födda år 2040. Det gör näringen viktig inte bara för sysselsättning, utan även för social och ekonomisk integration. Branschens struktur, instegsjobb och bredd gör att den kan fortsätta spela en nyckelroll – förutsatt att rätt stöd och utbildning finns.

Kvinnors intresse ökar – men branschen har fortfarande långt kvar till jämställdhet

Andelen kvinnor i utbildningar till transportyrken har ökat, men transportnäringen som helhet har fortfarande en låg andel kvinnliga förvärvsarbetande. För att vända den trenden krävs insatser som lyfter fram positiva förebilder, breddar rekryteringsvägarna och utvecklar arbetsmiljöer där fler känner sig välkomna.

Körkort är fortfarande en tröskel – särskilt i takt med att kraven ökar

Persontransporter och godstransporter kräver ofta körkort – inte minst C och D. Samtidigt har andelen i arbetskraft för ålder med dessa behörigheter halverats på 20 år. Utan fler körkortsinnehavare riskerar bristen på förare att förvärras. Särskilt oroande är att det inte bara är rekryteringen som påverkas – utan även transportsektorns förmåga att upprätthålla tillgängliga, pålitliga och fungerande transporter för både näringsliv och samhälle.

Teknikskifte, kompetens och lärande i förändring

Megatrenderna förändrar kompetensbehoven – men inte människans roll

Digitalisering, automation och elektrifiering påverkar alla delar av transportnäringen, men på olika sätt och i olika takt. Trots teknikskiftet kvarstår behovet av yrkesskickliga människor – och i många fall växer det. Tekniken tar inte bort arbetsuppgifter, utan förändrar hur de utförs och vilka kunskaper som krävs.

Kompetensbehoven breddas – både i grund och spets

Alla som arbetar inom transportsektorn påverkas av teknikskiftet, även de som inte arbetar direkt med tekniken. Grundläggande förståelse för nya system, digitala verktyg och hållbarhetsfrågor blir viktigare – samtidigt som efterfrågan på specialistkompetens inom el, it, dataanalys och systemintegration ökar. Dessutom behövs människor som kan kombinera gammalt och nytt – i roller som överbryggar tekniska generationer.

Utvecklingen sker inte samtidigt – men påverkar alla

Utvecklingen går olika fort inom olika delar av branschen. Verkstäder hanterar redan elfordon dagligen, medan helautomatisk drift av vägtrafik och fartyg fortfarande befinner sig i pilotfas. Inom flyget är mycket redan automatiserat i cockpit, men på marken växer automationen successivt i terminaler, bagagehantering och trafikledning. Även hamnar implementerar i allt högre grad automatiserade lyftsystém och logistikflöden. Men även de som ännu inte berörs direkt behöver förbereda sig – för kraven kommer, och det sker ibland snabbare än väntat.

Två parallella kompetenslandskap kräver nya sätt att lära

Det gamla och det nya samexisterar. För att hantera detta behövs både möjligheter till fortbildning för yrkesverksamma och utbildningsmiljöer där nya elever möter aktuell teknik. Det räcker inte med traditionella kurser – lärandet behöver bli mer flexibelt, praktiskt och anpassat till vardagen. Arbetsgivare behöver tid och struktur för introduktion, handledning och intern kunskapsöverföring.

Yrkeshögskolan – en strategisk resurs i omställningen

Yrkeshögskolan erbjuder eftergymnasiala utbildningar med stark koppling till arbetslivet – ofta genom praktikperioder (LIA). I en bransch där kompetensbehoven förändras snabbt är YH ett viktigt verktyg för att utbilda och rekrytera på ett träffsäkert sätt. Transportnäringen har mycket att vinna på att utnyttja YH-systemets flexibilitet och branschnärhet i större utsträckning än idag²¹.

Digitalisering förändrar inte bara verktyg – utan hela arbetsroller

Systemförståelse, beslutsförmåga, kommunikation och förmåga att tolka information blir centrala delar av många yrken. Det gäller särskilt för förare, logistikpersonal och servicemedarbetare – där mänskligt omdöme och interaktion kompletterar tekniken.

²¹ <https://www.transportforetagen.se/globalassets/rapporter/kompetensforsorjning/2025/yrkeshogskolan-rapport-2025.pdf>

Elektrifieringen förändrar yrken på djupet – och kräver investeringar i kompetens

Hantering av högspänning, laddinfrastruktur och batterisystem ställer nya krav på verkstäder, förare och underhållspersonal. Samtidigt förbättras arbetsmiljön i många yrken, med tystare och renare fordon, maskiner och andra transportsystem. För att dra nytta av möjligheterna krävs att utbildningar, utrustning och fortbildning av yrkeslärare hänger med i samma takt.

En framtidsbransch behöver en mänsklig kärna

Transportnäringen rör sig mot att bli mer digital, autonom och elektrifierad. Men människan förblir central – för bemötande, service, säkerhet och beslut. Det är i mötet mellan teknik och människa som tilliten skapas. Det är också där branschens attraktivitet och långsiktiga hållbarhet avgörs.





Kapitel 5

Transportföretagens förslag till åtgärder

Ett fungerande transportsystem bygger inte bara på fordon, infrastruktur och teknik – utan på människor med rätt kompetens. För att klara omställningen, möta rekryteringsbehoven och stärka branschens attraktionskraft krävs konkreta åtgärder. I det här kapitlet presenterar Transportföretagen sina förslag för att utbildningssystem, politik och arbetsmarknad bättre ska samverka – så att transportnäringen även i framtiden kan leverera det samhället förväntar sig.

Reformer, resurser och riktning – för en hållbar kompetensförsörjning

Omställningen kräver utbildning, samverkan och framtidstro

Teknikutvecklingen förändrar transportnäringen snabbt och genomgripande – men den tar inte bort behovet av människor. Tvärtom ökar den kraven på kompetens, flexibilitet och förmågan att arbeta i en komplex verklighet. Det är uppenbart att utbildningssystemet inte håller jämna steg med utvecklingen.

Branschens rekryteringsbehov är omfattande redan idag och kommer att växa ytterligare. Omställningen kräver ny kompetens på alla nivåer – och samtidigt behöver vi säkra att det finns tillräckligt många människor med grundläggande yrkesutbildning.

För att lyckas krävs reformer, ekonomiska resurser och en långsiktig riktning – där politiken, utbildningsväsendet och arbetsmarknadens parter samverkar. Transportföretagen föreslår följande 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. 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.

Transportföretagens förslag till åtgärder

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.

Lyft transportsektorn som framtidsbransch – för teknik, trygghet och hållbarhet

Trots snabba tekniksifften och höga etableringstal ser få unga transportsektorn som en framtidsbransch. Det är ett kommunikationsproblem. Transportföretagen vill se riktade insatser för att lyfta sektorns roll i klimatomställningen, dess tekniska spets och möjligheter till jobb i hela landet. Genom att visa på utveckling, trygghet och samhällsnytta kan fler unga se transportnäringen som ett framtidsval – inte ett andrahandsalternativ.



Om rapporten

Denna rapport har tagits fram av Mats Lewan med underlag av HUI Research på uppdrag av Transportföretagen under 2025.

Har du frågor om rapporten, kontakta:
kompetens@transportforetagen.se