

SLUTSATSER

Branschforum för Transport och Logistik 13 oktober

En bransch i förändring: Stort rekryteringsbehov idag – förändrade kompetensbehov imorgon



REGION
SÖRMLAND

Bakgrund

Den 13 oktober arrangerade Region Sörmland Branschforum för Transport och Logistik. Samtalet rörde kompetensförsörjning i branschen och frågeställningarna löd:

Hur ser kompetensförsörjningsbehovet ut idag? Varför ska man satsa på arbetsplatsutbildning (APL)?

Branschforum samlar representanter från arbetsgivare och utbildningsföretag samt arbetsförmedlingen. Medverkade gjorde Transportföretagen, TYA, Eskilstuna logistik (järnväg), Vreta utbildningscentrum, Varubud Åkeri AB, Arbetsförmedlingen.

De medverkande på Branschforum presenterade sin bild av läget kring kompetensförsörjningsfrågor samt utbildning/APL. Innehållet i den här rapporten bygger på slutsatserna från dessa presentationer, mentimeterövningar och minnesanteckningar från mötet. Rapporten är ett inspel till både utbildare, transportbranschen liksom det regionala arbetet med kompetensförsörjning.

Summering

Arbetsmarknaden inom transportbranschen står vid tröskeln till en strukturomvandling. Denna är starkt driven av teknikutveckling men också ändrade behov på marknaden så som mer transporter och kollektivtrafik.

Branschens behov kan sammanfattas som stora rekryteringsbehov idag, och förändrade kompetensbehov imorgon.

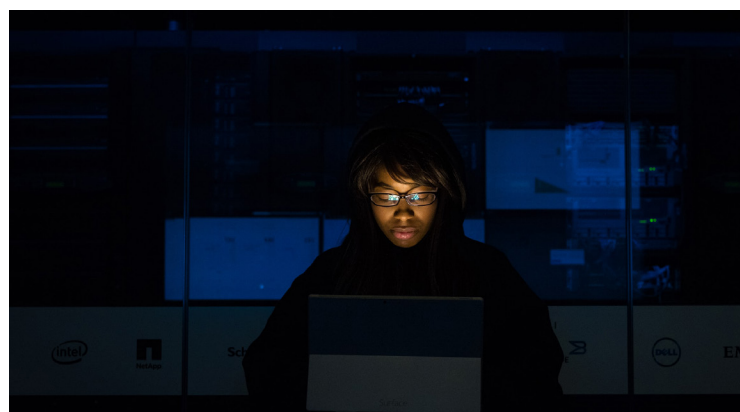
Om man inte klarar att möta förändringarna genom kompetensutveckling och rekrytering riskerar det tillväxten i branschen och i förlängningen samhällsutveckling genom kollektivtrafik eller svensk handel genom import och export. Det riskerar även att öka klyftorna ytterligare mellan dem som har efterfrågad kompetens och erfarenhet jämfört med dem som har svårare att komma in på arbetsmarknaden.

Framgångsrik kompetensförsörjning är därför en nyckel till branschens utveckling liksom för individens möjlighet till arbete.

Trender

Teknikutvecklingen leder till att vissa jobb försvinner, andra skapas. Det sker inte över en natt!

Transportföretagarna



Det pågår en stark strukturomvandling, driven av teknikutveckling i branschen. Detta driver i sig behovet av kompetensutveckling.

Transportbehoven förändras. Bl.a. på grund av ökad e-handel liksom kollektivtrafik.

Klyftan ökar mellan de som har relevant utbildning och erfarenhet på arbetsmarknaden, jämfört med dem som saknar detta.

Resurser för subventionerade anställningar minskar.

Det stora rekryteringsbehovet som finns på kortsiktig och det långsiktiga rekryteringsbehovet består av olika kompetenser.

Ett samordnat förhållningssätt behövs för att förstå hur teknikutvecklingen påverkar branschen och ställer för krav på kompetens och utbildning.

Kompetensförsörjningsbehov

BEHOV

Stora rekryteringsbehov på kort sikt. Transportbranschen växer, samtidigt som stora pensionsavgångar finns i yrkesgrupperna. Utbildningsplatserna är inte tillräckliga för att täcka rekryteringsbehovet. Stora mängder bussförare och lastbilsförare behövs, men branschbehovet är brett – och täcker in såväl logistikplanerare som systemutvecklare. Järnväg och sjöfart sysselsätter färre, men rekryteringsbehov är i vissa fall systemkritiska, t.ex. lokreparatörer och teknisk personal, som riskerar att försvinna med pensionsavgångar.

50 000 lastbilsförare behövs de närmaste tio åren. Behovet uppskattas till 6 000 förare på årsbasis.

Transportföretagarna

Stort men förändrat behov av förare på lång sikt. Fortsatt stora rekryteringsbehov. Teknikskiftet i branschen ställer dock krav på nya kompetenser. Särskilt viktigt blir kompletterande och specialiserade utbildningar.

Vi har inte samma möjlighet i nuläget att erbjuda insatser som ger arbetslivserfarenhet. Utbildning för att rusta arbetssökande blir därför centralt.

Arbetsförmedlingen

MÖJLIGHETER

En samordnad bild av framtidens behov. I och med att kompetensbehoven blir mer specialiserade och beroende av teknikutvecklingen behövs en samlad bild av vilka kompetenser som behövs och i vilka volymer. Detta kräver även en närmare samverkan mellan Region Sörmland, transportbranschen och utbildningsarrangörer.

Exempel på frågor från Branschforum rörde hur branschen kommer förändras genom pågående digitalisering, automatisering och framtidens AI och vad detta får för betydelse för framtidens lagerplanering, självkörande fordon m.m. För att få en heltäckande framtidsspaning krävs fortsatt samorning kring framtidsfrågor.

Endast 8 procent av förarna är kvinnor.

TYA

Ökad jämställdhet. Enbart 8% av förarna bland Biltrafikens Arbetsgivareförbund är kvinnor. Det råder en stor ojämställdhet inom branschen. Enbart sett ur ett rekryteringsperspektiv bidrar detta till ett starkt begränsande urval i kompetensförsörjningen. För en bransch med så stora rekryteringsbehov blir könsfördelningen, utöver en jämställdhetsfråga, en påtaglig kompetensförsörjningsfråga. Rekryteringspotentialen är enorm med ökad jämställdhet i branschen.



90 procent av all import och export sker till sjöss.

Transportföretagarna

TEMPERATUREN

Bussbranschen 2018

7 300 bussförare behövs mellan 2018 och 2020. 6 av 10 företag med rekryteringsbehov har svårt att hitta personal. Behovet av bussförare ökade med 74 procent mellan 2016 och 2018. 2 600 personer kommer att pensioneras mellan 2018 och 2020.

Sjöfartsbranschen 2019

800 personer behövs under den kommande femårsperioden. Fyra av fem företag har försökt rekrytera det senaste året. Hälften av dem har haft svårigheter. Närmare 380 personer närmar sig pension. Endast 4 procent är kvinnor i branschen.

Motorbranschen 2019

5 300 personer behövs mellan 2019 och 2021. 6 av 10 företag har svårt att rekrytera personal. Andelen kvinnor ökar – nu 8 procent anställda branschen.

Utbildning och Arbetsplatsutbildning (APL)

BEHOV

Fler utbildningsplatser. Utbildningssystemet är underdimensionerat sett till branschens totala behov. Enligt data från Transportindustriförbundet täcker utbildningssystemet endast 60% av transportnäringens behov.

En bättre samordning av APL behövs för att matcha utbildares, elevers och företagens behov.

Varubud Åkeri AB

Anpassade relevanta utbildningar. Teknik- och branscutvecklingen ställer krav på nya kompetenser. Att utbildningarnas utbud – innehåll och volym, hänger med är avgörande för framtida kompetensförsörjning. Detta behovs återspeglas i de offentliga upphandlingarna av utbildningar.



41 procent har problem att hitta förare med rätt yrkeskompetens. 24 procent har problem att hitta förare med rätt yrkesutbildning.

TYA

MÖJLIGHETER

APL viktigt för framtiden. APL kan vara en viktig väg in till arbete, en brygga mellan utbildning och arbete. På samma sätt ger det arbetsgivarna en möjlighet att hitta rätt kompetens. Undersökningen från TYA visar också att fler arbetsgivare har svårare att rekrytera personer med rätt erfarenhet än rätt utbildning. APL kan vara en möjlighet att bygga upp den erfarenhet som saknas.

Ett regionalt perspektiv. Arbetsmarknaden och utbildningsmarknaden är regional. Därför behövs en samlad bild av kompetensbehoven, liksom utbildningsmöjligheterna.

APL behöver utvecklas - gemensamt. För att kunna möta behoven för kompetensförsörjning och APL i Region Sörmland behövs en närmare samverkan mellan region, branschen och utbildare.

APL behöver utvecklas - gemensamt. För att kunna möta behoven för kompetensförsörjning och APL i Region Sörmland behövs en närmare samverkan mellan region, branschen och utbildare.

Förenkla dialogen: region, branschen och utbildare.

Utveckla gemensam *metod* för insamling av kompetensbehov – och därmed gemensamma data och bild av utbildningsbehoven på kort och lång sikt.

Trendspana tillsammans. Följ teknikutvecklingen och dess betydelse för branschen och företagen, liksom de anställdas kompetensutvecklingsbehov.

Säkerställ *kvalitet och innehåll* i utbildningarna.

Utveckla en gemensam metod för insamling av kompetensbehov.



Bättre gemensam planering av APL. Företagen i transportbranschen möts flera olika utbildare med elever i olika skeden av utbildningen, och med olika former för APL och återkoppling. På Branschforum framfördes:

Med bättre *samordning* av APL mellan *utbildare* underlättar det för arbetsplatser, som idag kontaktas av olika utbildare som har olika behov. T.ex. skapa tydligare gemensam dokumentation eller standard som beskriver, var i utbildningen som eleven är och vad för återkoppling arbetsplatserna ska ge till skolorna.

Med bättre *samordning* av APL tillsammans med *arbetsgivare* kan man bättre tajma utbildningsbehoven med arbetsplatsernas möjlighet att ta emot och handleda elever eller avsluta utbildningar/APL kopplat till möjligheten att ta semestervikariat. Detta kan göras genom att skapa årshjul.

Att *stärka* APL som en möjlighet till arbete ökar attraktiviteten för branschen och rekryteringsmöjligheter.

Summering Mentimeter

Känner du igen dig i den beskrivning av kompetens behovet som har presenterats idag?

4.4/5

Det fanns en stor samstämmighet på Branschforum kring behoven av kompetensförsörjning.

Vilka yrken inom transport och logistik kommer att vara mest efterfrågade om cirka 5 år regionalt/lokalt, utifrån ditt perspektiv?

Lastbilsförare CE
Servicetekniker
Tekniker
Systemutvecklare
Förarlösa fordon
IT-systemvana
Systemutveckling
Teknik AI
Servicekämsla

Chaufförer, lager-logistik
Logistikplanerare
Systemvetare
Yrkeschaufförer
Lastbilschaufförer
Transportledare
Digitala kompetenser
MS Office
Körkort YKB, ADR

Förare B, C, CE, logistikplanerare
Mekaniker/tekniker med el-kompetens
Lastbil- och bussförare
Kompetens inom teknikområdet
Kundbemötande och service
3,5 tons chaufförer tung lastbil
Kundbemötande
Transportplanering

Brett kompetensbehov i Transportbranschen. Från förare till lagerplanerare och systemvetare.

Kommentarer angående utbildningsnivå

Otroligt olika utvecklingar för olika yrkesroller.

Enstaka kurser på högre nivå kommer vara viktiga.

Kvalitet för kvantitet.

YH är ett bra komplement till gymnasieutbildning.

Branschen utgörs av ett otal ganska olika inriktningar och roller.

Vidareutveckling av egen personal på både gymnasie- och högskolenivå.

Vikten av kvalitet på utbildningen är viktigare än nivå.

Lyssna och fånga upp hur framtiden ser ut i branschen och koppla rätt utbildning till behovet.

I dagsläget ligger merparten av utbildningarna på gymnasienivå. Dock kommer branschens digitalisering att påverka utbildningsnivå. Troligen till mer YH och till högskole- och universitetsnivå.

Tydligt behov av kompletterande utbildningar, t.ex. enstaka kurser eller YH.

Källförteckning

PRESENTATIONER FRÅN:

Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd
Transportföretagen
Eskilstuna Logistik
Arbetsförmedlingen
Varubud Åkeri AB

MINNESANTECKNINGAR FRÅN:

Branschforum transport

MENTIMETERÖVNING FRÅN:

Branschforum transport