

Branschträff Transport och Logistik



1. Bakgrund

Region Sörmland har i uppdrag att aktivt och kontinuerligt arbeta med kompetensförsörjningsfrågor. Ett led i detta är att anordna branschträffar för att stimulera idéutbyte, samverkan och gemensamma steg för att tackla utmaningar och göra framsteg inom kompetensförsörjningen för olika branscher. Transport och logistik var först i Region Sörmland att anamma formatet med branschträffar. Den lyckade satsningen har fått ringar på vattnet. Idag är 8 olika branschforum igång och under hösten 2025 startas branschforum Industri.

2025 års branschträff inom Transport och logistik anordnades den 15 maj på Aktivitetshuset Skjortan i Flen. På träffen deltog representanter från regionen, branschen, Arbetsförmedlingen, utbildningssektorn och näringslivet. I denna rapport presenteras vad som lyftes under branschträffen, för att fungera som underlag till kommande års arbete.

2. Sammanfattning

Branschträffen 2025 för Transport och logistik i Sörmland präglades av engagerade samtal om hur kompetensförsörjningen kan stärkas i en tid då behovet av lastbils- och bussförare är stort. Lösningar som kvalitativ APL, kombinationsutbildningar och lågröskelutbildningar lyftes fram som nycklar för att möta utmaningarna. Träffen visade tydligt värdet av branschöverskridande samverkan, erfarenhetsutbyte och tidig fångst av kompetensbehov för att säkra rekrytering och långsiktig utveckling.



Del 1: Inflygning och insatser 2024–2025

Dagen inleddes med ett samtal om syftet med branschträffarna och hur samarbete verkligen är nyckeln till framgång.

Samverkan är nyckeln – fast ännu mer "samgöra", det är mer action.

Genomfört arbete under det gångna året

Michael Axelsson från Transportföretagen beskrev problemen med att många som går förarutbildningar inte blir godkända på grund av bristande språkkunskaper. Branschen tillsammans med utbildare har därför börjat titta mer på kombinationsutbildningar, som innebär att elever läser en yrkesutbildning i kombination med SFI/grundläggande svenska och där SFI-lärare och yrkeslärare arbetar tillsammans. Ett exempel är komvux i Eskilstuna, som bedriver kombinationsutbildning till bussförare i samverkan med branschen.

Trenden för godkända förstagångsprov visar att 60 procent inte klarar C-provet första gången. Från 2023 har YKB (Yrkeskompetensbevis) för lastbil gått ner, medan YKB för buss har stigit till 41,4 procent godkända 2024.

Det är alltså positiva tendenser för YKB buss, men samtidigt oroande att nivån för lastbil går ner. Från 2023 till 2024 har Transportföretagen tillsammans med Trafikverket arbetat med att bland annat testa hur lång tid det tar att lyssna igenom hela provet, förenkla och korta frågorna etc, för att underlätta för fler att bli godkända. Denna åtgärd resulterade i att själva genomlysningen av frågorna kortades från 38 minuter till 28 minuter, vilket gav deltagarna mer tid att fundera och tänka igenom sina svar.

Trend förstagångsprov godkännande samt antal

<u>Teoriprov</u>	<u>2023</u>		<u>2024</u>	
C	59,69 %	7 420 st.	59,85 %	7 546 st.
YKB lastbil	49,19 %	4 448 st.	46,75 %	4 195 st.

<u>Teoriprov</u>	<u>2023</u>		<u>2024</u>	
D	35,78 %	1 909 st.	41,06 %	2 304 st.
YKB buss	42,57 %	1 325 st.	41,40 %	1 681 st.

TRANSPORTFÖRETAGEN

Marcus Ljungberg från TYA (Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd) förklarade sedan att etableringsgraden för de som går på Transport är hög, både vad gäller direkt efter studenten och efter 3 år – men fler utbildade behövs. I Nyköping har man lyckats få upp företagarnas intresse för att delta i utbildningsråd genom att AUB:n skickat ut informativa inbjudningar som tydligt beskrivit vad till exempel temadagar syftar till.

Ett annat exempel är Eskilstuna där arbetsförmedlingen samarbetat med branschen i urvalet inför CE-utbildning.

Detta visar på hur vi kan konkretisera och förvandla trista siffror till att bli bra åtgärder – som exempelvis att kunna attrahera rätt människor.

Utmaningar och möjligheter

Näst på tur var Tommy Persson på Komvux i Flen som presenterade vuxenskolans perspektiv. Under många år har vuxenskolan haft ett nationellt uppdrag att förse arbetsmarknaden med yrkeskompetens. Här framhöll Tommy Persson att man med ganska enkla medel kan få bra verkningsgrad – med rätt åtgärder kan så många som 75-80 procent av deltagarna få jobb direkt.

Faktorer som har stor påverkan på tillgång och efterfrågan av utbildad arbetskraft inom transport är bland annat

- Efterfrågan på utbildad arbetskraft är hög i många branscher
- Pensionsavgångar
- Färre i arbetsför ålder
- Mindre elevkullar i skolan
- Lågt intresse för yrkesutbildningar över tid
- Minskad invandring (SFI krymper i hela landet)
- Med tiden kommer det att bli ännu svårare att rekrytera utbildad arbetskraft

Men det saknas inte pengar eller platser på yrkesvux – utan elever som har rätt behörighet. För att komma till rätta med snedvridningen pågår ett antal projekt för att skapa ytterligare utbildningsvägar:

- SFI/grundläggande studier med elever
- Lågtröskelutbildning, att lära sig svenska och grunderna i ett yrke på arbetsplats
- Först ut på yrkesvux är yrkessvenska mot vård och omsorg
- Integration Språk Arbete (ISA), från början ett projekt tillsammans med AF
- Ett år i språk och yrkesutbildning + ett år subventionerad anställning med språkutbildning
- Yrkesförarutbildning i Eskilstuna och i Nyköping, med möjlighet för medborgare i hela länet att ansöka.

Det behövs fler lågtröskelutbildningar, vilket är ett spännande koncept med stor potential. Michael Axelsson, Transportföretagen, tog upp ett exempel från en region i västra Sverige, där man lyckats få ut människor i arbete genom lärlingsutbildningar där till exempel en mekaniker med bristande språkkunskaper kan få utbilda sig. Här påpekades dock att lågtröskelutbildningar har en lägre nivå än lärlingsutbildningarna – lärlingarna har en del krav på sig, vilket gör att det inte riktigt går att dra paralleller här.

**Bra exempel på hur viktigt det är att
företagen talar om vad de har behov av
och bjuder in till träffar och dialog.**



Kvalitativ praktik

Ett exempel som presenterades gällde Jönköping, där bussföretag upplevde svårigheter att rekrytera förare. De vill hitta folk, men förstår inte problematiken som råder. Här fick man börja med att klargöra för företagen skillnaden mellan yrkesutbildningar, som anordnas av utbildningsanordnare, och arbetsmarknadsutbildningar, som anordnas av Arbetsförmedlingen. En yrkesutbildning kan sökas av i princip vem som helst, medan en arbetsmarknadsutbildning kräver att personen är inskriven som arbetssökande på Arbetsförmedlingen. Efter en bedömning om personen kan anses behöva utbildningen, kan den då få genomgå en testvecka för att se om utbildningen passar.

Det tar minst ett år att starta upp en bussutbildning – man måste jobba kontinuerligt och framåtriktat.

Det är därför mycket viktigt för företagen att ta kontakt med Arbetsförmedlingen och diskutera sina behov, vilka arbetsmarknadsutbildningar som finns etc, eftersom det kan finnas fler lämpliga personer här. Det har verkligen gått upp ett ljus för bussföretagen i och med detta – man måste engagera sig och även få med kollegor i olika forum och råd, samt prata med elever och utbyta behov och idéer.

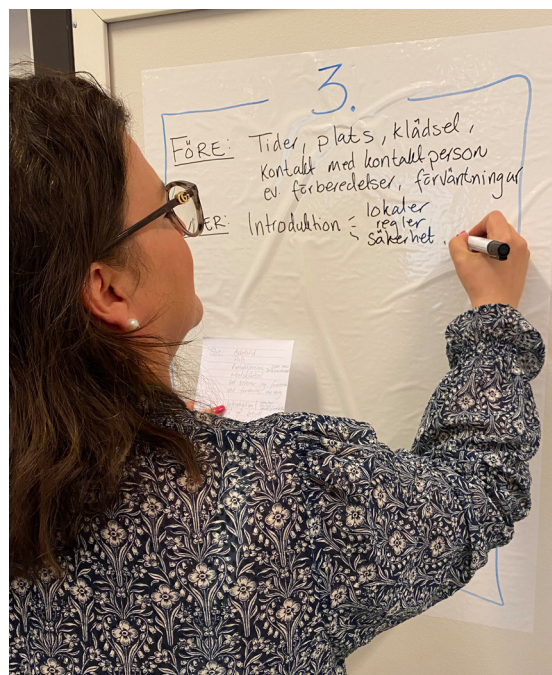
Här kom en kommentar om vikten av APL (arbetsplatsförlagt lärande), att välfungerade APL ger högre anställningsgrad och att detta är en nyckelfråga. Många åkerier tar inte emot elever, men problem finns från båda sidor med såväl oförberedda elever som oförberedda arbetsplatser. Här finns ett stort behov av bättre informationsutbyte samt både gemensamma och ömsesidiga förberedelser.

Gruppövning 1: Kvalitativ praktik

Under branschträffen lyftes utmaningarna med att hitta och kvalitetssäkra APL-platser. För att ge deltagarna en konkret förståelse för elevens upplevelse genomfördes en workshop där de fick sätta sig in i rollen som elev.

Scenariot var en elev som läst fysiologi och nu skulle ut och göra APL på ett gym som personlig tränare. I grupper fick deltagarna reflektera över vad en elev kan vilja veta före, under och efter praktiken.

Övningen gav värdefulla insikter om hur företag kan bidra till en trygg och lärorik APL. Här följer gruppdiskussionernas resultat.



Före praktiken

Elever efterfrågar tydlig information om adress, kontaktperson, ingång, tider, klädsel, matmöjligheter och gymmets inriktning. De vill få en rundvandring, veta vad som förväntas och gärna ha gemensamma mål formulerade inför starten.

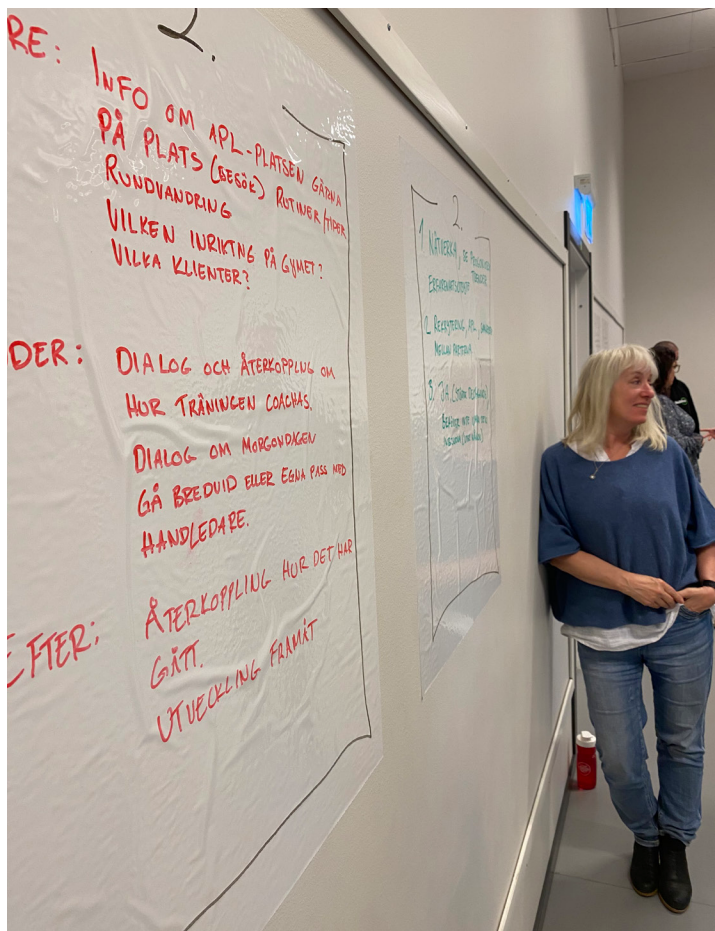
Under praktiken

Trygghet, struktur och möjlighet att växa i rollen är avgörande. Att få börja med att observera och därefter pröva själva, få vägledning i lagom takt och ha en tydlig handledare är centralt. Daglig dialog, feedback och introduktion till säkerhetsrutiner stärker lärandet.

Efter praktiken

En avslutande uppföljning – helst i form av trepartssamtal – är viktig för att summera erfarenheterna. Intyg, referens och information om möjliga framtida jobbmöjligheter ger ett meningsfullt avslut och stärker elevens fortsatta utveckling.

**Funkar det så här, är ju sannolikheten
mycket större att eleven fortsätter jobba
inom denna bransch.**



Diskussion under kaffepausen

Efter gruppövningen följde en kaffepaus då deltagarna uppmanades till diskussion kring två frågor:

1. För- och nackdelar med programråd/yrkesråd/utbildningsråd
2. Trender inom din bransch som kommer påverka utbildning framöver

Exempel på synpunkter och kommentarer:

- Trevligt att träffa dem man annars bara mejlar eller ringer till
- Viktigt med yrkesråd och kommunikationen elev vs utbildningsanordnare
- Stora fördelar med programråd, viktigt att inte klanka ner på eleven
- Viktigt att fortsätta diskutera lågtröskelutbildningar
- Tillgången till arbetskraft måste påverka utbildningsmöjligheterna
- Finns inga nackdelar alls med dessa träffar – så viktigt att få elevernas perspektiv också
- Utmaning att få elever och branschen att verkligen närvara på programråden, i synnerhet företag i branschen
- Utbildning, kompetensen hos arbetssökande och vilket stöd de behöver är centrala frågor framöver
- Utredningen "Flera vägar till arbetslivet" som ligger på remiss just nu, kan ha stor påverkan på arbetslivet. Den handlar om att erbjuda olika utbildningsvägar för olika elever att nå framåt. Alla går tre år men läser i olika takt (1900 poäng eller 2700 poäng) – hur ser arbetsgivarna på detta? Högskolebehörigheten ska inte förändras. Klurig fråga – för vissa är yrkesexamen och yrkesbevis viktigare, inte behörigheten i sig. Hur löser man detta?
Från regeringen.se: *"Syftet beskrevs som att det i gymnasieskolan ska finnas flera vägar till arbetslivet som tar hänsyn till behoven på arbetsmarknaden, elevers olika förutsättningar för lärande och att många elever inte är redo att göra sitt yrkesval redan i årskurs nio."*
- I Katrineholm går majoriteten på yrkesprogram (Bygg och Fordon har bra betyg), i andra städer är det tvärtom
- Viktigt att delta på råden, få information från eleverna, tydliggöra förväntningar på arbetsplatserna
- Ska man få företagen att komma, behövs ett tydligt syfte och en bra dagordning. Viktigt att företagen får säga sitt och att skolorna verkligen får veta det. Alla parter behöver känna sig hörda.

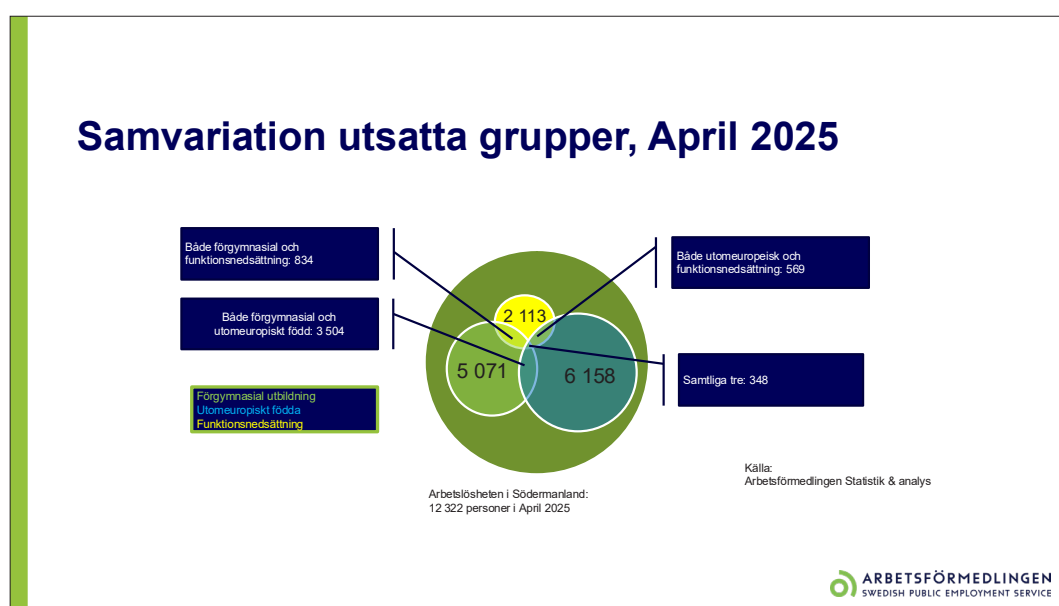
Del 2: Trender och prognoser

I nästa del av branschträffen presenterade Jesper Schönbeck, Arbetsförmedlingen, hur arbetslösheten utvecklats över tid och hur prognoserna ser ut framåt. Arbetslösheten i Sörmland har inte visat på några stora förändringar under en treårsperiod (18-65 år). För ett år sedan hade Sörmland högst arbetslöshet i landet, en jumboplats som nu lämnats över till Skåne.

Sörmland knaprar sig sakta men säkert uppåt – gemensamma satsningar och samverkan betyder mycket här.

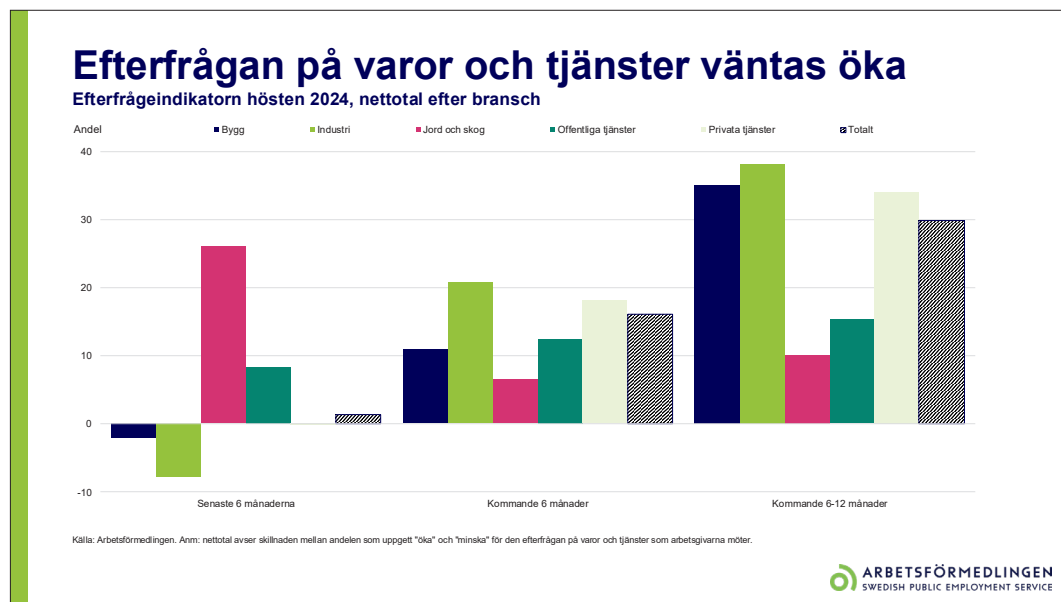
Många av de personer som är arbetslösa tillhör en eller flera grupper som statistiskt gör att de har svårare att etablera sig på arbetsmarknaden. Av dessa har Arbetsförmedlingen valt att se samvariationen på tre förutsättningar: utrikesfödda (drygt 6 000), utan gymnasieutbildning (cirka 5 000) samt personer med funktionsnedsättning (drygt 2 000). Siffrorna avser april 2025. De tre grupperna överlappar varandra, vilket gör situationen mer komplex.

Det är inte längre en enkelt sammansatt grupp människor det gäller, det är mer komplicerat.



Väntad ökad efterfrågan på varor och tjänster

Under de närmaste 6-12 månaderna väntas efterfrågan på varor och tjänster öka, enligt Arbetsförmedlingens efterfrågeindikator från hösten 2024. Jesper Schönbeck förklarade att industrin verkar möta en relativt kraftigt ökad efterfrågan inom de närmaste 6 månaderna. Även byggsektorn kommer se stigande efterfrågan, men här bedömer man att ökningen ligger lite längre bort i tiden.



Sned fördelning mellan arbetslöshet och arbetstillfällen

Sörmland har en oroande tendens med över 500 färre lediga jobb i år jämfört med förra året. Samtidigt uppger 65 procent av arbetsgivarna i Sörmland att de har svårt att hitta personal. Man har fortfarande svårt att hitta rätt personal och det fanns fler lediga tjänster i april i år än förra året. Luckorna inom vård och omsorg är störst, men även transportsektorn behöver personal trots att antalet lediga tjänster i år ligger på hälften jämfört med förra året. Den här snedvridningen är en stor utmaning och det behövs stora och samlade insatser för att minska gapet.

Utmaningar på arbetsmarknaden

• Tydliga obalanser på arbetsmarknaden

- Bristen på utbildad arbetskraft består trots ett svagare konjunkturläge
- Fler behöver ta del av utbildning och andra kompetenshöjande insatser för att kunna ta de lediga jobben
- Samverkan kommuner, aktivt arbetsgivararbete, arbetsmarknadsutbildning
- Stora regionala skillnader som ökar framöver
- Behov av ökad regional rörlighet

Transport och logistik

Styrbjörn Holmberg, analytiker strategi och analys på Region Sörmland, tog sedan vid och inledde med att tipsa om rapporten "[Arbetsmarknadsläget i länet](#)" som släpptes lite tidigare under våren. Rapporten är en bred beskrivning av branschernas utveckling och hur arbetslösheten ser ut.

Av förklarliga skäl, och mot bakgrund av den minst sagt turbulenta marknaden, hamnar byggsektorn i fokus när det gäller varsel. Från byggboom och arbetskraftsbrist till byggstopp och konkurser – byggbranschen har upplevt, och upplever fortfarande, stora toppar och dalar. Byggbehovet finns, men marknaden är gungig.

Numera är var fjärde konkurs inom bygg, tidigare var det var femte.

Arbetsmarknaden spretar, men det finns en del tydliga positiva tecken: utrikesfödda kvinnor kommer mer och mer ut i arbete, och transport- och terminalsektorn rekryterar många utrikesfödda män.

De faktorer som påverkar sysselsättningsgraden mest inom transport är pensionsavgångar samt in- och utflyttning – det flyttar ut mer transportutbildade än det flyttar in, vilket är en stor utmaning. Styrbjörn Holmberg förtydligade detta genom att visa på att Sörmlandstrafiken har som mål att öka antalet resor med 1,35 procent per år 2019-2035. Från 2019 till 2025 har man ökat antalet utbildade lokförare med 21 stycken – ett positivt resultat, men samtidigt har antalet utbildade buss- och spårvagnsförare minskat med hela 89 stycken. Så utmaningarna för att nå målen är fortfarande stora.

Östergötland har haft en mer positiv trend än Sörmland, just till följd av mer inflyttning.



Gruppövning 2: Synen på och önskemål kring branschträffarna

Dagens andra gruppövning bestod i att få fram deltagarnas generella synpunkter och önskemål i syfte att utveckla branschträffarna och säkerställa att innehållet motsvarar det som efterfrågas av alla aktörer.

Sammanfattning

Deltagarna såg branschträffarna som en viktig arena för samverkan, nätverkande och informationsutbyte. De bidrar till att minska avståndet mellan skola och arbetsliv, skapa gemensam förståelse och stödja rekrytering och APL. Innehållet har generellt hög relevans, men flera betonade vikten av större spridning och bredare deltagande. Det lyftes också önskemål om ökad branschinsikt, fler kontakter och tidiga signaler kring kompetensbehov och trender.

Reflektion för fortsatt arbete

Gruppövningen visar att branschträffarna uppskattas och ses som en viktig mötesplats för dialog, kunskap och samverkan. För Arbetsutskottet innebär detta goda möjligheter att tillsammans med deltagarna vidareutveckla träffarna, så att de fortsätter vara aktuella, inkluderande och användbara för hela branschen.

En tydlig insikt är behovet av bredare deltagande och funktionell representation – att rätt kompetens deltar, oavsett titel. Här kan utskottet göra skillnad genom att tydliggöra syfte och förväntningar, och samtidigt öppna upp för fler att medverka.

Del 3: Paneldiskussion

2025 år branschträff avslutades med en paneldiskussion kring ämnet ”Attraktiv bransch”. Jesper Schönbeck modererade diskussionen med panelen som bestod av de tre aktörerna Ann Husberg från Nobina, Mattias Carlsson från GTS Frakt och Maria Gustafsson från Arcus utbildning. Här följer ett utdrag från diskussionerna.

Om APL

Vilka är de största utmaningarna?

Maria Gustafsson, Arcus utbildning: Att inte få ett ”nej tack” direkt. Jag har jobbat ett år i Nyköping och vi jobbar hårt. De som vi fått ett gott samarbete med, har funkat väldigt bra. Men det är en startsträcka, till exempel kan chefen tycka det är en bra idé att ta emot elever, men de anställda håller inte med. En bra APL-plats får eleverna att känna sig välkomna, vilket återspeglas i hur varmt eleverna pratar om företagen efteråt.

Och omvänt, hur lyckas ni som arbetsgivare få till ett bra samarbete med skolorna?

Ann Husberg, Nobina: Vi pratar tätt med utbildningsföretagen och har en bra löpande dialog med lärarna. Vi bjuder in skolorna till att besöka vår verksamhet, så när eleverna kommer på APL känner de oss redan. Vi tar emot ganska många och vill verkligen ge dem inblick i föraryrket. Om det gäller en hel utvecklingsgrupp får de prova att köra. Men enskilda APL:r får bara åka med till en början.

Mattias Carlsson, GTS Frakt: Jag ställer mig frågan till mig själv – hur skulle jag själv vilja bli mottagen på APL:n? Det är viktigt att känna sig välkomnad och få tydliga direktiv om vad som förväntas av mig och dem. Att koppla ihop handledare med elever tidigt betyder mycket, och att de får prata ihop sig även om detaljer som matlåda till exempel – mycket praktiska detaljer ger trygghet för eleven. Vi har sedan kunna rekrytera många av dem som har haft en APL-period hos oss.



Varför funkar det inte för andra?

Ann Husberg: Svårt att svara på, vi tycker det funkar bra. Det är viktigt att vara aktiv. Kanske andra ser APL som en belastning, inte som en tillgång och möjlighet som vi gör. Även om vi inte kan ta emot alla, kan vi ta emot många. Och även om vi inte kan anställa här och nu, har vi skapat en kontakt för exempelvis om tre månader.

Hur jobbar ni med jämställdheten?

Ann Husberg: Vi har sedan lång tid samarbetat med Arbetsförmedlingen för att få in fler kvinnor i bussföraryrket, bland annat med riktade informationsmöten. Vi har precis anställt en 22-årig tjej, vilket är väldigt roligt.

En del utrikesfödda tjejer visste inte ens att man faktiskt kunde jobba inom transport.

Tommy Persson: Vi har ett gemensamt arbete för arbetsgivare och skola med bland annat tjejkvällar för att lyfta transport tillsammans med el och fordon. Det var positivt, för det är inte helt enkelt att gå en väldigt mansdominerad utbildning.

Jesper Schönbeck: Arbetsförmedlingens mål för 2025 är att anvisningen till AUB ska vara helt jämställd.

Slutord

Jesper Schönbeck avslutade sedan dagen genom att uppmana till fortsatta diskussioner och samarbete:

”APL är viktig för alla inblandade. För utbildningsanordnaren är det viktigt för att få en kvalitativ utbildning där eleverna blir väl förberedda för sitt kommande yrke. För eleven handlar det om ett första steg in i branschen – att få en praktik som kompletterar utbildningen och bidrar till den egna utvecklingen inom aktuell bransch. För företaget är APL betydelsefullt för att bygga en kvalitativ kompetensförsörjning på lång sikt. Detta blev även tydligt under dagens samtal och en fråga som vi kommer arbeta vidare med. Här behöver vi alla vara med och dra vårt strå till stacken. Tack för idag – det är alltid lika spännande och kul att se vart de här diskussionerna tar vägen.”

Arbetsutskott

- Jesper Schönbeck, Arbetsförmedlingen – dagens moderator
- Kattarina Lundborg, Hållbar Regional Utveckling, Region Sörmland
- Michael Axelsson, Branschutvecklare Transportföretagen
- Marcus Ljungberg, TYA (Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd)
- Marica Anderbrink, Vuxenutbildning Eskilstuna