

Branschforum Transport och Logistik



TRANSPORTFÖRETAGEN



REGION
SÖRMLAND

Bakgrund

Den 24 maj 2022 arrangerades Branschforum för Transport och Logistik av Region Sörmland. Branschforumet samlade aktörer från branschen som tillsammans djupdök i frågor kring rekryteringsutmaningar, utbildningssituationen och kompetensförsörjningen i Sörmland.

**Nu har forumet hållit på ett bra tag,
så idag ska vi se vad som har
hänt sedan sist vi sågs.**

Den rapport som togs fram vid det förra branschforumet har publicerats och spridits via informationscentralen på webbplatsen för Hållbar regional utveckling. Materialet har också spridits i andra relevanta kanaler, så som nätverk på olika utbildningsnivåer och på arbetsförmedlingen.

Summering

Resultat från tidigare branschforum (2021)

Den nya kollegan Katarina Lundborg har börjat och kommer att ha rollen som projektkoordinator med ansvar för branschforumarbete inom områdena Transport och Logistik, samt IT och digitalisering. En ny visuell handbok har tagits fram för branschforumskonceptet, för att instikterna från träffarna ska kunna kommuniceras tydligare.

Ett huvudområde från det tidigare branschforumet var APL och utmaningar kring det. Tankarna från dessa diskussioner har sammanställts och en förstudie har påbörjats för att arbeta vidare kring utmaningarna. Detta har resulterat i en samkoordination kring APL på regionalt plan i form av en länsövergripande aktivitet, som just nu är under utveckling och planeras äga rum under VT 2023.

Ett nytt utbildningsverktyg har skapats för SYV i form av en kompetensmatchningssimulator, där användares intressen och kompetenser matchas med olika yrken. En ny VR-plattform har skapats på Digifysiskt Science Center i liknande syfte. Där kan personer testa på 12 olika bristyrken i en virtuell miljö, däribland transportyrket.

En proposition är på gång från regeringen, för att kravställa att det regionala kompetensarbetet prioriteras både på lång och kort sikt. Region Sörmland är i framkant, då arbetet med kompetensfrågor redan pågår.



Summering från årets branschforum (2022)

Det kommer att finnas ett stort överskott av transportspecialiserad arbetskraft i regionen de kommande 10 åren, på grund av pensionspucklar och nyexamination. Statistik från SCB:s prognostiserar samtidigt att utpendling från Sörmland fortsatt kommer att vara stor, till följd av branschens underskott av arbetskraft i närliggande regioner.

Arbetsförmedlingen rapporterar att arbetslösheten i länet fortfarande är hög, och ligger på 9,4 procent efter covid-19. Återhämtningen är långsammare än riksgenomsnittet på grund av bland annat svårigheter med långtidsarbetslösa, få med gymnasiebehörighet, konsekvenser av flyktingvågen 2015 samt yrkesväxlingen i regionen.

Transportföretagen rapporterar ett fortsatt stort och ökande behov av arbetskraft nationellt. Enligt aktuella siffror efterfrågas cirka 4700 personer nationellt och 108 personer i Sörmland inom en treårsperiod. Många aktörer rapporterar svårigheter att rekrytera chaufförer och anger tre huvudsakliga anledningar: språkkunskaper, brist på rätt yrkesutbildning, och yrkeserfarenhet.

Sörmland fortsätter att investera i utbildningar och SYV för att möta efterfrågan på framtida arbetskraft och relevant kompetens. Det arbetas aktivt med att utveckla arbetsmiljön och göra den mer attraktiv. En attitydförändring har haft en positiv påverkan på synen på yrket, som har utvecklats till ett serviceyrke. Det finns en stor efterfrågan på utveckling och utökning av APL-platser. Branschen rapporterar ett fortsatt ökat tillskott av tjejer, men många utmaningar kvarstår fortfarande.

I Sörmland finns 3 vuxenutbildningar. De rapporterar att en av deras största utmaningar är att snabbt identifiera vilket innehåll de bör satsa på, då upphandlingstiderna är korta. Diskussioner med utbildningsdepartementet har påbörjats och ett antal åtgärder har förberetts. Betygsresultaten skiljer sig mellan olika gymnasieskolor vilket påverkar elevernas möjligheter. Branschen upplever att det finns en krock mellan önskemål från företag och Skolverket, där företagen efterfrågar utbildad, relevant kompetens medan Skolverket prioriterar gymnasieexamen, vilket kan skapa stagnation för branschen.

Trender

Överskott av arbetskraft över tid

SCB förutspår i sin regionala utbildnings- och arbetsmarknadsprognos att det kommer att finnas ett överskott på arbetskraft inom branschen i länet över tid, ett överskott som är ett av det största i hela prognosen. SCB baserar sin data på trendutdragningar med fokus på vad som hänt bakåt i tiden, vilket kan påverka siffrorna mellan branschens och SCBs statistik.

Pendling

Statistik från SCBs regionala utbildnings- och arbetsmarknadsprognos visar att Sörmland har en förhållandevis hög utpendling av arbetskraft inom transportbranschen. Statistiken visar även på en trend där län med brist på arbetskraft kommer att importera arbetskraft från närliggande län med ett överskott, vilket är en förklaring till att Sörmland har mer utpendling.

Vi kommer dubblera utpendlingsnettot. Sambanden förstärks i de kommuner där det redan finns utpendling. Det är troligt, eftersom Stockholm har en så stor efterfrågan på arbetskraft och kompetens

Arbetsförmedlingen

Arbetslöshet och efterfrågan på arbetskraft:

Enligt Arbetsförmedlingen har arbetslösheten fallit tillbaka efter covid-19 och ligger på 6,8 procent i riket. Det för med sig att vi har få arbetssökande på de jobb som finns lediga. I Sörmland ligger samma nivå på 9,4 procent och det kan konstateras att återhämtningen i länet är långsammare än genomsnittet för riket.

En del har börjat studera och andra har bytt bransch, så det är lite ont om folk just nu

Den långsammare återhämtningen beror på sökandeomsättningen och det arbete som gjordes med grupperna innan pandemin. I länet finns en utmaning med personer som står långt från arbetsmarknaden. I länet finns också en lägre andel med gymnasieutbildning, vilket är direkt kopplat till arbetslösheten. Även flyktingvågen 2015 har påverkat länets arbetslöshet, eftersom kommunerna då tog stort ansvar och nu står inför stora utmaningar med SFI som inte har nått hela vägen fram.



Utbildningar

Gymnasieutbildningar

Gymnasieskolan är själva grunden för utbildning inom transport och logistik, och idag finns det 4 gymnasieutbildningar med sammanlagt 76 utbildningsplatser. En utmaning med gymnasieskolan är att resultaten ser olika ut mellan utbildningar: hur många av de som påbörjar en utbildning som slutför sin utbildning och kommer ut i arbete.

Vuxenutbildningar

Idag finns två vuxenutbildningar i Sörmland, en i Eskilstuna och en i Nyköping. De korta upphandlingstiderna för med sig utmaningar när det kommer till satsningar inom vuxenutbildning. Grunden för en fungerande vuxenutbildning är att ha god insikt i marknadens behov, därför har TYA lyft utmaningen med upphandlingstiderna med Utbildningsdepartementet. De utbildningar som planeras för branschen år 2023 söker medel under våren. Under hösten avgörs sedan hur många utbildningar som startas. Det baseras dels på medlen, dels på en grundplanering som baseras på föregående år, vilket kan ge indikationer inför nästkommande år. En central del av vuxenutbildningarna är att föra en dialog med branschen, för att få insikter i behovet av arbetskraft.

Arbetsmarknadsutbildningar

Arbetsmarknadsutbildningar är en viktig del i kompetensförsörjningen, men det bygger också på att dessa startas då det verkligen finns ett behov av arbetskraft i branschen och på så sätt täcker behovet av kompetens. Idag finns det två arbetsmarknadsutbildningar, en i Eskilstuna och en i Nyköping.



Transportföretagen

Rekryteringsbehov

Transportbranschen ser ett fortsatt stort behov av rekrytering av arbetskraft. I riket i stort finns ett behov av att anställa cirka 4 700 personer inom en treårsperiod. Detta behov förväntas öka i takt med att resandet ökar efter coronapandemin. Statistiken visar på ett rekryteringsbehov av trafikledare, busschaufförer och trafikledare, där det största behovet gäller busschaufförer och trafikledare.

I Sörmland finns också ett stort rekryteringsbehov, och det totala rekryteringsbehovet för länet ligger på 108 personer under den kommande treårsperioden. Samtidigt visar Transportföretagens undersökningar att 78 % av företag som har försökt att rekrytera busschaufförer har haft svårigheter.

Svårigheter att rekrytera

Det finns stora rekryteringssvårigheter inom branschen. Enligt siffror från Transportföretagen har ungefär hälften av företagen i riket haft behov av att rekrytera bussförare under det senaste året. I Sörmland är rekryteringsbehovet ännu större och 8 av 10 företag uppger att de har haft svårigheter att rekrytera bussförare.

I Södermanland län har 8 av 10 företag haft svårigheter att rekrytera bussförare

Enligt Transportföretagens undersökning beror svårigheter att rekrytera på tre huvudsakliga anledningar: bristande språkkunskaper, brist på rätt yrkesutbildning och brist på yrkeserfarenhet.

I Södermanlands län har samtliga företag haft svårigheter att hitta personer med tillräckliga språkkunskaper

Rekryteringsbehovet i Södermanlands län

- 79 bussförare
- 23 bussmekaniker
- 6 trafikledare

Stor brist på tekniker i länet under 2020–2022

- 61 tekniker
- 7 mekaniker
- 13 kundmottagare/planerare

Källa: TYA

Coronapandemins påverkan på bussbranschen

Jämfört med 2018 har rekryteringsbehovet nästan halverats, vilket sannolikt är en effekt av pandemin, som medfört ett kraftigt minskat antal bussresenärer.

Inom den subventionerade linjetrafiken minskade resandet år 2020 med drygt 20 procent jämfört med år 2019. För den kommersiella linjetrafiken minskade antalet resande med 65 procent mellan 2019 och 2020.

I en medlemsundersökning genomförd av Sveriges Bussföretag uppgav 75 procent av bussföretag att de inom vissa segment tappat 80 procent av sin omsättning eller mer under 2020 jämfört med 2019, det vill säga före pandemin.

Trender inom branschen

Anställningsbarhet

Att tillgodose behovet av arbetskraft i regionen så handlar det inte enbart om att få fler människor att söka sig till utbildningar. En stor del av arbetet med kompetensutveckling handlar om att säkerställa att arbetskraft är anställningsbar och kan komma ut i arbete efter slutförd utbildning. Det handlar även om att locka rätt personer till utbildningarna, och olika insatser under studietiden spelar en viktig roll i detta. Studievägledare på utbildningarna spelar en viktig roll, men det gäller att utbildningarna och studievägledare har god förståelse för branschen.

Arbetsmiljö

En stor del av yrket handlar om den arbetsmiljö som finns i branschen. Yrket som lastbilschaufför är ett av de farligaste i Sverige. Det är viktigt att synliggöra arbetsmiljön, för att kunna arbeta framåt med de utmaningar och möjligheter som finns. På så sätt kan man utveckla branschen och göra den mer attraktiv.

Framtida service

En attitydförändring har skett gällande synen på branschen och yrket lastbilschaufför. Branschen går mot att vara ett serviceyrke och därför räcker det inte längre att vara en transportör, utan chaufförer förväntas även ha god kundkontakt och gott bemötande i servicen mot kunder.

Utmaningar och möjligheter

- "Rätt" elever på utbildningen
- Fler tjejer väljer transportbranschen
- APL - resurser och tid till relationer
- Mekaniker till tunga fordon
- Arbetsmiljö i fokus
- Många nya företag

En positiv utveckling är att mycket fler tjejer söker sig till utbildningarna och det är jättekul! Däremot finns det en utmaning i att många tjejer hoppar av under första året på utbildningen

Efterfrågan på arbetskraft

I en undersökning som TYA genomför gällande branschens behov av att anställa arbetskraft så sticker region Östra ut i jämförelse med riket i stort. I regionen uppger 48 procent att de behöver anställa personal, och detta är historiskt höga siffror. Undersökningen genomfördes under hösten 2021 och om trenden har hållit i sig så kan det innebära att siffran är ännu högre nu.

Prioriteringar

- Kvalitet i utbildningen
- Samverkan skola & näringsliv kring APL m.m.
- Teknikutvecklingen

Diskussion

Utbildning

Branschen upplever att kvalitén på utbildningarna i regionen är ojämn och att de färdigexaminerade studenterna inte når upp till företagens kompetenskrav. Samtidigt är efterfrågan på ny arbetskraft extremt stor. Gymnasieutbildningar i länet har blandade resultat, där en del elever får höga betyg och ett jobb direkt efter examen, medan andra går ut med låga betyg eller till och med utan gymnasieexamen. Vissa privata gymnasieskolor har exempelvis transportutbildning från första året, vilket ger ett försprång över andra kommunala skolor.

Branschen upplever att det finns en krock i önskemål mellan företagen och Skolverket, där företagen efterfrågar utbildad och relevant kompetens, medan Skolverket prioriterar gymnasieexamen. Skolverket har dessutom höjt studiekraven, vilket i vissa fall har bidragit till en fördröjning för relevant kompetens att komma ut på arbetsmarknaden. En farhåga för framtiden är att Skolverkets beslut om att alla utbildningar från år 2025 ska vara högskoleförberedande ska skapa ännu mer stagnation.

Branschen anser att mer fokus och resurser bör läggas på yrkesutbildningar och yrkesförberedande utbildningar i regionen, med tanke på den prognostiserade efterfrågan. En viktig del som bör utvecklas är yrkesmatchningen genom utvecklingen av SYV, för att få fler kompatibla sökande och minska avhoppet, annars riskeras bra kompetens gå till spillo. En viktig metod som bör utvecklas är den snabba sorteringen och assistansen av kompetenser – de som endast vill gå yrkesförberedande bör följas upp och få hjälp ut på arbetsmarknaden direkt. Andra, som vill plugga vidare på högskoleutbildning, bör väntas in och följas upp efterhand. De som är osäkra bör assisteras och matchas så fort så möjligt.



Gammal och ny kompetens

En annan farhåga är generationsskiftet inom branschen. Äldre kompetens, som har varit i branschen i 20-30 år, har det mycket svårare på utbildningar på grund av de höjda betygskraven och betygsinflationen. Denna målgrupp består av mycket erfarna och passionerade yrkespersoner, och riskerar att bli outnyttjade på grund av de nya kraven. Erfarenheter från branschen tyder på att den yngre generationen har sämre arbetsmoral, är mer kräsna när det kommer till val av arbete och generellt är mindre passionerade, vilket skapar risk för tidig jobbväxling. Företagen måste ta ansvar och lära upp arbetsmoral, drivkraft och skapa engagemang för att behålla dem.

APL

Branschen diskuterade den stora betydelsen av APL och påpekade att det är en av viktigaste aspekterna för en lyckad utbildning. De skolor som har lagt resurser på APL, genom att skapa goda relationer med företag för framtida praktikplatser, har visat sig vara de som presterar bäst. Enkäter visar dessvärre att det för tillfället läggs alldeles för små resurser på APL.

Vuxenutbildningar

Privata utbildningsbolag har svårt att bedöma vad de ska utveckla och investera i inom utbildning, på grund av de korta ansöknings- och upphandlingstiderna. Branschföretagen är försiktiga och vågar inte investera sin tid i APL, om de inte ser någon tydlig framtidspotential i att ta in elever. Det finns ett stort underskott av efterfrågade utbildningar nationellt och statistiken visar att det finns 4970 elever som önskar läsa transportutbildningen, men det endast 2350 platser finns i hela Sverige. Av 93 skolor i Sverige, som erbjuder transportutbildningen, finns endast 4 i Sörmland.

Kompetensmatchning

Matchning är ett område som bör utvecklas, för att hitta relevant kompetens. Det är lätt att hitta personer med låg kompetens för enklare jobb, men väldigt svårt att hitta högre kompetenser. Vidare finns det svårigheter i att hitta relevant och passionerad kompetens. Arbetsökande med körkort kan beviljas en plats på en förberedande utbildning/kartlägningsdel innan ett beslut om yrkesutbildning fattas. Den förberedande utbildningen kan innehålla en veckas praktik, för att personen ska få en inblick i branschen och företaget, samt för att se om hen passar för yrket. Här bör personer som inte har rätt förutsättningar och driv sällas ut och inte beviljas fortsatt yrkesutbildning, så att ”rätt” personer utbildas. En farhåga för framtiden är att kvaliteten kommer att börja svikta när efterfrågan är så hög. Risker är att branschen fylls med personer som saknar ett tillräckligt intresse.

Språk

Ett område som diskuterades var språk, där en del aktörer påstod att det finns stora problem med en låg språklig nivå i branschen. Låg språknivå skapar en risk för transportsäkerhet, kundservice och uppdragsförståelse. Andra aktörer bekräftar detta, men menar att problemet är mindre utspjutt samt att man med en basal språknivå kan klara av många fasta sträckor och uppdrag. Man menar även att denna retorik ofta används som argument för att inte anställa utländska arbetare.

Kvinnlig arbetskraft

Branschen fortsätter se ett ökat tillskott av kvinnor. 1/3 av gymnasieeleverna som studerar yrkesförberedande är kvinnor och på en gymnasieskola i Katrineholm består klassen av 55 procent kvinnor. En signal från branschen är att det har tillkommit mer arbetskläder som är anpassade och skapade för kvinnor. Det finns dock en del utmaningar kvar. Exempelvis rapporterar Rekan och KTC att en del kvinnor har bytt inriktning efter första året, då de har blivit uppskrämda av en manlig jargong och förkunskapsnivån, vilket har fått dem att ifrågasätta sin konkurrenskraft.

Branschens sammanfattade rekommendationer framåt

Branschen kom tillsammans fram till ett antal rekommendationer kring fokusområden som bör utvecklas framöver; det behöver skapas fler instegsjobb och APL-platser, så att ny kompetens kan lära sig yrket, kulturen och säkerhetstänket. En rekommendation för Komvux är att sätta högre krav på orienterings- och valideringskurser, för att bättre kunna kartlägga kunskap och jobbmatcha. Här bör man samarbeta nära med branschen för att skapa mer träffsäker validering, som kan kopplas vidare till kompletterande utbildning. Yrkesväxling bör underlättas, så att personer från andra branscher snabbt kan skolas in i branschen. Förutsättningen för yrkesväxling är kunskap och attraktion, därför bör mycket fokus läggas på att kommunicera möjligheterna och vägarna in i transportbranschen till potentiella framtida arbetstagare. Branschen bör se och lära av hur andra branscher och regioner lyckas attrahera kompetens, exempelvis hur Northvolt lyckades rekrytera och förflytta människor från hela Sverige till sin fabrik i Norrland.

Menti-diskussion

Känner du igen dig i den beskrivning av kompetensbehovet för transport och logistik som presenterats?

4.6/5 Svarar att det känner igen sig.

Kommentarer angående igenkänning av dagens dragningar

- Stämmer med det vi som utbildningsaktörer hör från branschen
- Intressant med statistik och diskussioner
- Kan se att man skriker efter anställningsbara chaufförer
- Behovet är nationellt
- Diskussionen visar att statistiken inte stämmer med verkligheten
- Jag känner igen behovet av yrkesförare, men inte att det skulle vara överskott enligt statistiken

Vilka yrken inom transport och logistik kommer att vara mest efterfrågade inom fem år, utifrån ditt perspektiv?

- Yrkesförare lastbil
- Chaufför
- Tekniker
- Transportledare
- Förare och mekaniker
- Logistikutveckling
- Digitalisering/automatisering

Vilka kompetenser inom transport och logistik kommer att vara mest efterfrågade inom fem år, utifrån ditt perspektiv?

- Service
- Yrkeskunskap och språk
- Körning
- Digitala stödverktyg
- Processförståelse

Skulle YH-kortkurser till befintlig personal fungera för att få fler anställningsbara transportledare?

- 75 % Ja
- 13 % Nej
- 13 % Vet ej



Skulle ett valideringscenter gynna branschen som ett sätt att validera?

- 88 % Ja
- 0 % Nej
- 13 % Vet ej

Vilken aktivitet kring APL anser du skulle vara bäst?

- 25 % BootCamp (utan utbildning)
- 63 % APL-dag (med utbildning)
- 13 % Inget av dem

Vilken typ av verksamhetsutveckling krävs för att du ska kunna anställa fler kvinnor?

- Marknadsföra branschen bättre
- Bättre förståelse för ändringar som måste ske inom bolaget när kvinnor börjar välja
- Behövs ingen verksamhetsutveckling för det
- Förebilder