

RAPPORT

Kunskapsöversikt om personalbrist/personalbehov inom transportsektorn 2023

Intervjustudie genomförd av Svenska Ledargruppen
på uppdrag av TP SAMS/BT POS



Svenska Ledargruppen AB

Postadress: Box 5123, 402 23 Göteborg

E-post: info@ledargruppen.se

Telefon: 031-760 87 99

Dokumenttitel: Kunskapsöversikt om personalbrist/personalbehov inom transportsektorn 2023

Författare: Malin Evergreen, Liv Schüllerqvist, Svenska Ledargruppen AB

Dokumentdatum: 2023-11-07

Version: 1.0

Kontaktperson: Anders Landén, Senior Rådgivare Säkerhet/Nationell sektorssamordnare, Trafikverket

Sammanfattning

Syftet med denna rapport är att sammanställa befintligt kunskapsunderlag om personalbrist/personalbehov inom transportsektorn - väg, järnväg, luft- och sjöfart. Det har genomförts intervjuer med representanter från de olika transportslagen. Målsättningen med rapporten är att samla ett kunskapsunderlag avseende nuläget av bemanningen inom transportsektorn och därtill kopplade utmaningar, farhågor, konsekvenser ur ett samhällsperspektiv på såväl kort sikt (upp till 6 månader) som på lång sikt (upp till 3 år) samt eventuella förslag till lösningar.

Sammanfattningsvis är personalbristen på förare inom svensk transportindustri en utmaning som påverkar effektiviteten och kostnaden för företag inom sektorn. Det finns en stor global bristsituation på ett antal nyckelkompetenser inom transportsektorn som på längre sikt påverkar hela arbetsmarknaden och konsekvenser kan ses på samtliga skyddsvärden i samhället.

Rekryteringsutmaningar som har identifierats är bland annat att hitta förare med rätt utbildning och yrkeserfarenhet samt med tillräckliga språkkunskaper. Klimatdebatten har påverkat synen på transportbranschen i stort, det är inte längre ett attraktivt yrkesval. Upphandlingsförfarandet med fokus på lägsta pris ger små möjligheter för trafikföretagen att förbättra tex lönevillkor samt schemaläggning utan delade turer. Yrkesutbildningar är inte alltid CSN-berättigade. Övrigt som kan påverka personalbristen på ytterligare sikt är transportsiktet med digitalisering, automatisering och elektrifiering samt teknikutvecklingen med förarlösa fordon kommer kräva annan kompetens.

Ett antal förslag till utvecklingsinitiativ redovisas som kan främja yrken inom transportsektorn, rekrytera unga förare samt bibehålla personal i branschen, såsom att utveckla kvalitén på utbildningarna genom bättre samarbete mellan utbildningssamordnare och branschorganisation och öka antal offentligt bekostade utbildningsplatser. Attraktiviteten till branschen behöver höjas, karriärmöjligheter underlättas och anställningsvillkor/förmåner förbättras. Även översyn av ett antal lagkrav behöver göras samt kompetenssäkring av framtida teknologiska lösningar.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	3
Innehållsförteckning	4
1 Inledning	5
2 Bakgrund.....	5
2.1. Syfte och mål.....	6
2.2. Avgränsningar.....	6
2.3. Metod.....	6
3 Sammanfattning av tidigare analyser och studier kring kompetensbrist.....	6
3.1. Resultat av tidigare studier/rapporter	8
3.2. Orsaker till personalbrist.....	8
3.3. Konsekvenser av denna personalbrist	9
4 Intervjustudier transportslag	9
4.1. Väg	9
4.2. Järnväg	11
4.3. Luft.....	12
4.4. Sjö.....	13
5 Förslag till utvecklingsinitiativ inom transportsektorn	14
6 Summering.....	16
7 Pågående utredningar.....	17
8 Källförteckning.....	18

Bilaga 1 Intervjufrågor

1 Inledning

TP SAMS, *Transportsektorns samverkan inför, under och efter samhällsstörningar*, har genom sin process för lägesbildsuppdatering identifierat en transportslagsövergripande utmaning avseende svårigheterna att rekrytera förare samt andra nyckelkompetenser. Samverkansformen TP SAMS har under arbetets gång ersatts av samverkansforumet Beredskapssektor Transport Privat-Offentlig Samverkan (BT POS).

Syftet med denna rapport är att sammanställa befintligt kunskapsunderlag avseende bristen på förare, sjöpersonal och piloter samt eventuell brist på övriga nyckelkompetenser i transportbranschens samtliga transportslag - väg, järnväg, luft- och sjöfart inom transportsektorn.

Rapporten är en sammanställning av befintligt kunskapsunderlag, analyser och rapporter enligt källförteckningen. Det har även genomförts intervjuer med representanter från de olika transportslagen.

Resultatet visar att det finns en påtaglig inhemsk men också internationell bristsituation avseende ett antal nyckelkompetenser inom transportsektorn som på längre sikt riskerar att påverka samtliga skyddsvärden i samhället; liv och hälsa, samhällets funktionalitet, demokrati, miljö och ekonomiska värden och nationell suveränitet.

Genom satsningar på utbildning, förbättrade arbetsvillkor och teknologiska lösningar går det att bidra till att mildra denna brist och skapa en hållbar personalresurs inom transportindustrin i framtiden.

För att möta de utmaningar och möjligheter som framtidens transportsektor innebär och säkerställa en hållbar utveckling kommer det att krävas:

- en övergripande strategi för att möta förarbristen
- samverkan mellan olika aktörer samt
- en samordnad insats från transportföretag, myndigheter och utbildningssektorn.

2 Bakgrund

TP SAMS är ett transportslagsövergripande forum för privat-offentlig samverkan vars medlemskrets utgörs av branschorganisationer, vissa statliga bolag och myndigheter. Forumet har fångat upp en transportslagsövergripande utmaning avseende svårigheter att rekrytera förare samt andra nyckelkompetenser i transportbranschen.

Bemanningsproblemen har uppmärksammats dels i regelbundna lägesbildsrapporteringar över tid, dels i samband med att Transportföretagens rapport "Tempen på bussbranschen" lanserades under försommaren 2023. Därför fick Svenska Ledargruppen AB i uppdrag att samla underlag vad gäller brist på förare, sjöpersonal, piloter och andra nyckelkompetenser inom samtliga transportslag. Analysen har genomförts genom intervjustudier av utsedda sakkunniga inom nätverket TP SAMS samt kartläggning av tidigare genomförda analyser inom området.

Samverkansformen TP SAMS har under arbetets gång ersatts av samverkansforumet Beredskapssektor Transport Privat-Offentlig Samverkan (BT POS).

2.1. Syfte och mål

Syftet med denna rapport är att sammanställa befintligt kunskapsunderlag avseende bristen på förare, sjöpersonal och piloter samt eventuell brist på övriga nyckelkompetenser i transportbranschens samtliga transportslag - väg, järnväg, luft- och sjöfart.

Målsättningen med rapporten är att samla ett kunskapsunderlag avseende nuläget av bemanningen inom transportsektorn och därtill kopplade utmaningar, farhågor, konsekvenser ur ett samhällsperspektiv på såväl kort sikt (upp till 6 månader) som på lång sikt (upp till 3 år) samt eventuella förslag till lösningar.

2.2. Avgränsningar

Arbetsmiljöaspekten nämns i rapporten men fokus har i denna intervjustudie inte lagts på denna problematik och därtill anknutna möjliga utvecklingsåtgärder. Fokus har varit på tillgänglighet, utbildningsmöjligheter, rekryteringar och konsekvenser. Några djupare analyser har inte genomförts utan endast summeringar och kategoriseringar av underlag.

2.3. Metod

Arbetet har bedrivits genom sammanställning av befintligt kunskapsunderlag, analyser och rapporter enligt källförteckningen. Det har även genomförts 13 intervjuer med representanter från olika transportslag under och efter semesterperioden juli/augusti 2023. Intervjufrågorna finns i bilaga 1. Resultatet har sammanfattats och grupperats transportslagsvis.

3 Sammanfattning av tidigare analyser och studier kring kompetensbrist

Sammanställningen av genomgångna studier visar att svensk transportindustri står inför flera utmaningar. Trafikverket beskriver i sin omvärldsanalys 2022 fem stora trender inom transportområdet;

- fortsatt hög efterfrågan på tillgänglighet och mobilitet påverkar res- och transportmönster
- utmanande väg mot ett fossilfritt och miljöanpassat transportsystem
- allt större genomslag för ny teknik som förändrar transportsystemet
- EU-initiativ och samhällsutvecklingen ökar trycket på systemsyn och samverkan
- ökade risker och hot mot transportsystemets funktionalitet.

Analysen lyfter att brist på tillgänglig kompetens är en utmaning både gällande förare och på logistikområdet.

Ett av de fastslagna transportpolitiska målen består av ett övergripande mål som är att säkerställa en samhällsekonomisk effektiv och långsiktig hållbar transportförsörjning för medborgarna och näringslivet i hela landet. Detta mål är indelat i delmål såsom funktionsmålet samt hänsynmålet. Funktionsmålet innebär att transportsystemets utformning, funktion och användning ska medverka till att ge alla en grundläggande tillgänglighet med god kvalitet och användbarhet samt bidra till utvecklingskraft i hela landet. Transportsystemet ska vara jämställt dvs likvärdigt svara mot kvinnors respektive mäns transportbehov. Hänsynsmålet innebär att transportsystemets utformning, funktion och användning ska anpassas till att ingen ska dödas eller skadas allvarligt, det ska också bidra till det övergripande generationsmålet för att miljö och miljö kvalitetsmålen nås samt bidra till ökad hälsa.

Trafikanalysmyndigheten, TRAFAs, som har i uppgift att ge kunskapsunderlag till beslutsfattare inom transportpolitiken följer upp de transportpolitiska målen. Uppföljningen 2023 visar att resultatet för det övergripande målet samt funktionsmålet har försämrats och hänsynsmålet ligger kvar på samma nivå. Vidare skriver TRAFAs att branschen uttrycker oro för att kunna täcka framtida nyrekryteringar som orsakas av framtida pensionsavgångar, vilken är hög främst för bussförare.

Det framkommer även, i TRAFAs rapport, att antalet innehavare av C - och D-körkort har minskat men täcker väl branschens nuvarande och framtida behov av arbetskraft, men en stor del av dessa personer är sysselsatta i andra branscher. Ett orosmoment är att medianåldern är hög och verkar inte minska, vilket kan indikera ett kommande problem. Enbart kategorin kvinnor med C-behörighet har en lägre medianålder.

TRAFAs analys pekar mot att det finns en tillräcklig utbildningskapacitet, men att det krävs en bra rekryteringspolicy för att attrahera lämpliga kandidater.

I transportföretagens rapport "Transportsektor i förändring- ett kompetensperspektiv", påpekas att för att kunna tillgodose rekryteringsbehovet, är det avgörande att få tillgång till individer med rätt kompetens, anpassade för framtidens transportsektor. Åkerier och bussoperatörer framhäver stora brister i tillgång på förare till lastbilar, bussar, och taxi för flera decennier framöver. Kompetensen är också nödvändig för omställning till hållbara transporter. Oavsett teknikutveckling finns ett mycket stort rekryteringsbehov av förare inom vägtransporter inte bara i Sverige utan i hela Europa.

Rapporten lyfter även fram att teknikutvecklingen kan leda till minskade kostnader för förare. Dels pågår transportsiftet med digitalisering, automatisering och elektrifiering. Denna utveckling går långsamt och traditionell förarrekrytering förväntas finnas behov av de närmsta 20-25 åren. Personal med förarkompetens bedöms även behövas i bemannade kontrolltorn för övervakning av autonoma fordon.

I TYAs trendindikator – Kompetensbehov 2023 (Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd) redovisas att kompetensbehovet återgår till tidigare höga nivåer. Enkätsvaren vittnar mer om en oro inför lågkonjunkturen än en faktisk nedgång i branschen. Det är fortfarande högt tryck på åkerierna och stor efterfrågan på lastbilschaufförer.

Oavsett pandemi eller lågkonjunktur har transportbranschen alltid haft ett långsiktigt behov av välutbildade medarbetare. TYA rekommenderar landets regioner och kommuner att inte dra ner på transportprogrammets utbildningsplatser när konjunkturen sviktar. Om man tar bort utbildningsplatser nu ger det effekt först om tre år, och då har konjunkturen redan vänt om man får tro de ekonomiska prognoserna.

Maj 2023 pulicerade Lighthouse en egenfinansierad förstudie: Framtida behov av sjöbefäl. Studien genomfördes av RISE Research Institutes of Sweden (RISE), Chalmers tekniska högskola (Chalmers) och Linnéuniversitet (LNU).

I studien konstateras att det finns ett stort behov av utbildade sjöbefäl, både inom privata sjöfartsnäringen och hos myndigheter.

Genom att jämföra ett uppskattat framtida rekryteringsbehov med aktuella siffror på hur många registrerade studenter som tar examen, hur många utexaminerade som når högsta behörigheten ombord samt hur lång tid utexaminerade har giltiga behörigheter har följande utbildningsbehov konstaterats:

- Sjökaptenprogrammet: 200 registrerade studenter per år
- Sjöingenjörprogrammet: 200 registrerade studenter per år

Vidare konstateras att det krävs möjlighet till ombordpraktik för behörigheten Fartygsbefäl klass VII för att fylla behovet av befäl för det mindre tonnage.

För att täcka utbildningsbehovet för lotsar rekommenderas en utredning kring möjligheten att utbilda lotsar direkt från nyutexaminerade sjökaptensalumner med giltig behörighet som Fartygsbefäl klass V.

En ökad automatisering och teknikutveckling kommer ge ett större behov av välutbildade sjöbefäl.

3.1. Resultat av tidigare studier/rapporter

Som transportföretagen påpekar råder det för närvarande en påtaglig personalbrist inom den svenska transportindustrin, särskilt när det gäller förare. Denna brist på kvalificerade förare har blivit alltmer påtaglig de senaste åren och påverkar olika sektorer inom transportindustrin - inom trafikslagen väg, järnväg, luft- och sjöfart.

3.2. Orsaker till personalbrist

– Demografiska faktorer

Det är en åldrande arbetskraft inom transportsektorn. Många förare närmar sig pensionsålder, vilket skapar ett behov av att utbilda och rekrytera nya förare för att fylla pensionsavgångar.

– Attraktivitet och arbetsvillkor

Föraryrket upplevs som fysiskt och psykisk krävande, vilket påverkar yrkets attraktivitet. För att locka och behålla förare kan bättre arbetsvillkor krävas inklusive bättre lön, arbetsmiljö och arbetstider för bättre balans mellan arbete och fritid.

– Digitalisering

Digitalisering och teknologiska framsteg i transportsektorn, såsom självkörande fordon och automatiserade logistiksystem, kan förändra behovet av mänskliga förare. Detta innebär att förarrollen kommer kräva nya kompetenser och anpassning till den digitala miljön.

– Utbildning och kompetensutveckling

Att investera i utbildning och kompetensutveckling är avgörande för att möta kraven som uppstår inom transportsektorn. Samarbeten mellan transportföretag och utbildningsinstitutioner bidrar till att erbjuda relevant utbildning och förbereda förare på de teknologiska förändringarna.

– Politiska mål och strategier

TRAFAS rapport *Uppföljning av de transportpolitiska målen 2023*, visar att det finns en utmaning att uppfylla målen inom transportsektorn vilket inkluderar att säkra tillgången till kompetent personal.

3.3. Konsekvenser av denna personalbrist

- Minskad effektivitet då transportföretagen upplever en svårighet att upprätthålla normala driftsnivåer på grund av brist på förare. Det leder till förseningar i leveranser, inställda leveranser och försämrad kundservice redan på kort sikt.
- Ökade kostnader, företagen tvingas att betala ut övertidsersättning till befintliga förare för att täcka vakanta skift. Det krävs också extra resurser för att rekrytera och utbilda nya förare.
- Svårigheter att nå de transportpolitiska målen.
- Svårigheter att nå miljömål.
- Nedgång i svensk ekonomi, import och export.
- Kvalitetsproblem, när företag snabbt tvingas rekrytera nya förare sänks rekryteringsstandarderna, vilket kan påverka kvalitet och säkerhet, främst på vägarna.

4 Intervjustudier transportslag

Intervjuer är genomförda med 13 utsedda sakkunniga inom nätverket TP SAMS, i syfte att samla ett "nuläge" vad gäller brist på förare, sjöpersonal, pilot och annan nyckelkompetens inom samtliga transportslag samt potentiella samhällskritiska konsekvenser som bristerna kan leda till på kort sikt, upp till 6 månader och på längre sikt, upp till 3 år. Studien inkluderade även diskussioner kring utvecklingsinitiativ för att mildra bristerna, öka personalförsörjningen och minska negativa samhällskritiska konsekvenser inom transportsektorn.

De intervjuades svar har summerats, anonymiserats och kategoriserats per transportslag.

4.1. Väg

Kritiska nyckelkompetenser

Inom transportslag väg är nyckelkompetenser förare, mekaniker, transportledare samt logistikere med kompetens att knyta ihop väg, sjö och järnväg. Det är en kritisk personalbrist av förare och en brist på mekaniker med risker på samhället redan på kort sikt, vilket ytterligare kommer förvärras på lång sikt om detta inte åtgärdas.

Övergripande konsekvenser för samhällets skyddsvärden

Konsekvenserna av denna personalbrist kan ses på: liv och hälsa, samhällets funktionalitet, kapaciteten att hantera kriser av olika slag, förmågan att möta behov på civil beredskap, demokrati, miljö och ekonomiska värden samt Sveriges suveränitet och förutsättningar att möta krav från Försvarsmakten i ett läge av högsta beredskap påverkas.

Konsekvenser på kort sikt

- förarbrist leder till inställda turer, aktuella tidtabeller kan inte följas
- ökad trängsel leder till säkerhetsrisker samt hälsorisker.
- personalbristen i stort leder även till ökade risker för ohälsa bland personalen pga sämre arbetsmiljö, både vad gäller arbetsvillkor med kör-, vilotider, möjlighet att få semester samt bemötande från resenärer.
- brist på fordonsmekaniker riskerar att påverka förmågan att ha fordonen i trafik och avsaknad av trafikledningspersonal begränsat förutsättningarna för en rationell och effektiv trafikledning.

Konsekvenser på längre sikt

- skadat förtroende för myndigheter då persontrafiken inte fungerar tillfredsställande.
- förmågan att nå de klimatpolitiska målen och målet att öka marknadsandelar till förmån för bilresande minskar.
- konsekvenser för miljön om det inte finns förare inom sop- och renhållning.
- sjuktransporter, färdtjänst och skolskjuts kan komma begränsas samt tillgänglighet på landsbygd minskar.
- transporttider förlängs och en bruten kyl- och fryskedja för livsmedelsleveranser kan leda till konsekvenser inom samhällets funktionalitet så som upprätthållande av tillgång till livsmedel för allmänhet och samhällsviktig verksamhet - det kan i förlängningen leda till sjukdomar och epidemier.
- försämrade kommunikationer med sämre turtäthet/inställda turer på grund av personalbrist kan påverka människors möjlighet att bo längre från arbetsplats/studieort. Detta bidrar i sin tur till svårigheter för mindre orter och lokala företag att rekrytera personal och försämrade möjligheter för föreningsverksamhet.
- minskad attraktivitet för det kollektiva resandet med ökad miljöpåverkan som följd samt negativ påverkan på svensk turism och besöksnäring.
- Sveriges ekonomi drabbas om import och export går ner.

Utmaningar

Rekryteringsutmaningar som identifierats är att

- hitta förare med rätt utbildning och yrkeserfarenhet samt med tillräckliga språkkunskaper.
- det är en låg andel kvinnor i branschen.
- flera förare, mekaniker och annan nyckelpersonal närmar sig pensionsålder och även arbetar på övertid på hel eller deltid.
- upphandlingsförfarandet med fokus på lägsta pris ger små möjligheter för trafikföretagen att förbättra tex lönevillkor samt schemaläggning utan delade turer.

Övrigt som kan påverka personalbristen på ytterligare sikt är transportskiftet med digitalisering, automatisering och elektrifiering samt teknikutvecklingen med förarlösa fordon kommer också kräva annan kompetens.

Förslag på utvecklingsinitiativ

Antalet utbildningsplatser inom vuxenutbildningen behöver öka långsiktigt, även inom arbetsmarknadsutbildningar. Kvaliteten på utbildningarna behöver höjas genom samverkan mellan utbildningssamordnare och branschföretag. Det behövs en fortsatt utveckling och implementering av valideringssystem och yrkesprov. En integrerad körkortsutbildning för elever i gymnasieskolan samt möjlighet till CSN-lån för att ta körkort kopplat till behörigheter C och D och TFL är mycket efterfrågat. Det behövs även långsiktiga och offentliga satsningar som bidrar till att förändra bilden av yrkesutbildningar då det finns risk att de ses som lågstatusarbeten. En annan åtgärd är ändrade lagkrav med harmoniserade möjligheter att köra taxi, buss och godstrafik vid 18 år, samt att ta bort två-årsregeln för taxi vilken idag innebär att en individ måste vänta två år efter att denne erhållit B-behörighet innan det går att ansöka om TFL. Viktigt är även att ta bort 50-km gränsen för unga bussförare, så de kan köra den trafik som bedrivs i Sverige då regeln är anpassad för andra EU-länder med kortare avstånd. Ytterligare förslag är att se över ekonomiskt ansvar för kravet på YKB (Yrkeskompetensbevis) var 5e år som krävs för att få köra yrkestrafik.

Som förutsättningarna är idag kan detta leda till att extrapersonal inte finns tillgängliga om de ej har en arbetsgivare som kan bekosta denna utbildning.

Status på förarbrist inom Norden och Europa

Det är samma kritiska brist inom Norden och Europa som i Sverige. Utmaningen är samma i hela Europa och har eskalerat efter kriget i Ukraina då det före krigets utbrott var många utländska förare som arbetade i Sverige. Denna omständighet gäller främst förare av tunga lastbilar som är anställda i utländska åkerier. Dessa förare är en synnerligen viktig del som kapacitet för Sveriges import och exportlogistik samt även inrikes genom att de kör lagligt cabotage i Sverige. Ukraina har haft många förare som kört i Europa men som nu är en del av landets försvar. Det har lett till att andra länder, såsom Polen, behöver sina förare vilket bidragit till att en stor rekryteringsbas förlorats för svenska företag i och med att polska förare tidigare körde i Sverige. Även de sociala strukturerna och vår livsstil påverkar bristen då förare inte vill vara borta hemifrån, utan vill köra i närområdet. Förare tenderar att undvika Sverige som ligger geografiskt i utkanten med långa körsträckor. En annan påfyllnad av förare som kraftigt minskat är att det tidigare har kommit personer som gjort värnplikt och fått sin utbildning bekostad av Försvarsmakten.

4.2. Järnväg

Kritiska nyckelkompetenser

Inom transportslag järnväg är nyckelkompetenser bl.a förare, tågtekniker, ban-, el- och signaltekniker där alla kategorier har en kritisk personalbrist. Andra exempel på kritiska kompetenser är trafikledning och planering. Då järnvägen är ett sammanhållet system är de flesta kompetenser kritiska för ett väl fungerande transportsystem.

Övergripande konsekvenser för samhällets skyddsvärden

Konsekvenserna av denna personalbrist kan ses på liv och hälsa, samhällets funktionalitet och ekonomiska värden.

Konsekvenser på kort sikt

- Förarbrist leder till inställda turer, aktuella tidtabeller kan inte följas
- Personalbrist i stort kan leda till ökade risker för ohälsa hos vissa yrkesgrupper pga sämre arbetsmiljö, både vad gäller arbetsvillkor med kör-, vilotider, möjlighet att få semester samt bemötande från resenärer
- Brist på tågtekniker/reparatörer riskerar att påverka förmågan att ha fordonen i trafik
- Samhällets funktionalitet påverkas om resenärer och gods inte kommer fram i tid
- Ekonomin kan påverkas om personalbristen leder till svårigheter att underhålla järnvägen eller framföra tågen i tid.

Konsekvenser på längre sikt

Konsekvenser på kort sikt kommer att förvärras om de inte åtgärdas.

Utmaningar

Rekryteringsutmaningar finns då antalet som utbildas inte täcker det rekryteringsbehov som järnvägsbranschen har. Det är av yttersta vikt att Trafikverkets tågplaner med efterföljande personalplanering fungerar optimalt för att undvika ett större resursbehov än nödvändigt. När ändringar i planeringen leder till längre turer kan behovet av förare påverkas dvs att en tur i första skedet ska dra en förare men efter ändring i planeringen dra 2-3 förare vilket ytterligare skapar förarbrist.

Ur ett attraktivitetsperspektiv, för resenärer och gods, såväl som ett affärsperspektiv är det avgörande att det går att planera arbeten och turer i rätt tid med rätt framförhållning i enlighet med de stipulerade tidsramar som finns definierade i JNB.

Förslag på utvecklingsinitiativ

Förslag på åtgärder är ytterligare utbildningsplatser. I dagsläget fylls alla platser på lokförarutbildningen men det är svårare med beläggningen på övriga järnvägsutbildningar för yrkeshögskolor. Lokförarutbildningen på YH har en hög examensgrad, men det täcker inte rekryteringsbehovet i dagsläget.

4.3. Luft

Kritiska nyckelkompetenser

Inom transportslaget luft är nyckelkompetenser piloter, kabinpersonal, flygmekaniker, flygtekniker, markpersonal, röntgen- och säkerhetspersonal, flygledare samt även gräns- och passpolis. I dagsläget råder ingen kritisk personalbrist, men det är utmaningar att rekrytera och en kritisk brist kan uppstå.

Övergripande konsekvenser för samhällets skyddsvärden

Konsekvenser av en sådan personalbrist skulle ses på; liv och hälsa, samhällets funktionalitet inklusive landets konkurrenskraft, demokrati, miljö och ekonomiska värden samt nationell suveränitet.

Konsekvenser på kort sikt

I dagsläget finns ingen konsekvens på kort sikt.

Konsekvenser på längre sikt

- på liv och hälsa uppstår om det inte finns piloter till ambulans- och räddningsflyg
- på samhällets funktionalitet när piloter saknas för tex inspektion av kraftledningar eller vid naturkatastrofer om det inte finns piloter som kan flyga brandflyg och evakueringsflyg mm.
- på Sveriges ekonomi och befolkningens rörlighet om tillgången på person och godstrafik via flyg begränsas under en längre tid.
- Konsekvens på den nationella suveräniteten uppstår om flygplatser och flygtrafikledning inte kan användas för totalförsvarets behov. Redan idag har Sverige inte kapacitet och kompetens för så kallat tungt flygplansunderhåll vilket gör Sverige sårbart vid en konflikt i omvärlden.

Utmaningar

Rekryteringsutmaningar beror delvis på hur klimatdebatten har påverkat synen på transportbranschen i stort och det är inte längre ett lika attraktivt yrkesval som tidigare. En annan utmaning inom flyget är att arbetsmarknaden är global för piloter, flygledare och mekaniker/tekniker och många väljer att vara stationerade i andra länder. Då utbildning till pilot är kostsam och sker under en förhållandevis begränsad tid, finns det en risk att andra yrken med samma lönenivå och där arbetstillfällena redan finns väljs istället. Bemanningen behöver också variera över året för att följa resmönster med fler avgångar och ankomster sommartid. En fördröjning i rekrytering uppstår i samband med säkerhetsklassning av flygplatspersonal och annan flygpersonal som måste godkännas av SÄPO. Det är en utmaning att hitta personal som trivs i en operativ driftmiljö med dygnet-runt verksamhet och som även har förståelse för komplexa operativa flöden. Även tillgängligheten med

kollektivtrafik till och från flygplatserna för anställda måste motsvara arbetspassens förläggning. Med relativt begränsat antal flygunderhållsaktörer i Sverige är det redan en akut brist på praktikplatser för flygmekaniker och flygtekniker då det krävs hela två års praktik för att bli behörig flygtekniker. När försvaret nu skalar upp uppstår även en kompetenskonkurrenssituation mellan det civila och det militära flyget. Om Försvarmakten eller annat statsflyg betalar mer för till exempel en flygmekaniker är det svårt för privata företag att rekrytera och att behålla personal. Vidare är det problematiskt att de civila flygreglerna inte godkänner utbildning inklusive praktiktid inom militären för en civil behörighet. Teknikomställningen driver på utveckling av ny teknik inom flyget som kommer kräva mer och fler kompetenser. Elflyg och vätgasflyg kommer inom de närmsta åren utvecklas och sättas i drift i stor skala på 2030-talet. Denna utveckling måste mötas med nya kompetenser, fler och nya utbildningsplatser och delvis ändrade kursplaner. Samtidigt sker en mycket snabb utveckling på drönarområdet vilket också kommer kräva nya kompetenser, både som drönarpilot och för tillverkning och underhåll.

Förslag på utvecklingsinitiativ

Ytterligare utbildningsplatser som är bekostade av offentligt medel ses som ett önskemål, då det inte finns tillräckligt många utbildningsplatser. Många av dessa är dessutom tillsatta av utländska studenter som har möjlighet att få utbildningen betald av offentliga medel under former för utbytesprogram. Viktigt är således att även eftergymnasiala flygutbildningar är berättigade till CSN-lån. Att öka flexibiliteten mellan kompetensflyttning mellan det militära och det civila är också nödvändigt för att underlätta utbildning och rekrytering.

Status på pilotbrist inom Norden och Europa

Det finns en stor global bristsituation på piloter och flygtekniker, som på längre sikt påverkar hela arbetsmarknaden. I och med ändrade resmönster under pandemin och en restriktivare syn på flyget finns en risk att personalbristfrågan inom flyget inte tas på allvar av politiker och beslutsfattare.

4.4. Sjö

Kritiska nyckelkompetenser

Inom transportslag sjö är nyckelkompetenser sjöbefäl, manskap (både maskin och däck), lotsar samt kockar inom persontrafiken. Det är en kritisk brist på svenskt sjöbefäl och manskap. Det råder i vissa områden och delar av året brist på lotsar.

Övergripande konsekvenser för samhällets skyddsvärden

Cirka 90 procent av Sveriges import och export transporteras på fartyg. Vid en viss risknivå, måste svenskflaggade fartyg kunna bemannas enbart med svenska medborgare. Detta klaras inte av idag, vilket gör att sjöfarten inte heller klarar av målet att ha förmåga att upprätthålla samhällsviktiga transporter i alla samhällstillstånd. I vissa områden och delar av året innebär bristen på lotsar att fartyg blir liggande vilket innebär stora kostnader men framförallt så stör det den sjöfartsberoende industrin.

Konsekvenser på kort sikt

- Brist på lotsar innebär att lotspliktiga fartyg blir liggande vilket dels innebär stora kostnader, dels har en negativ påverkan på sjöfartsberoende industri.
- Svårigheter att bemanna fartygen innebär exempelvis att passagerarfartyg inte kan lasta antal passagerare som skulle vara möjligt eller att t.ex. skärgårdsbåtar i kollektivtrafik inte kan gå i trafik.

Konsekvenser på längre sikt

- Sveriges ekonomi påverkas starkt negativt då cirka 90 procent av Sveriges import och export går med sjötrafik.
- En ökad lotsbrist skulle innebära att fartyg får ligga ännu längre och vänta vilket genererar ökade kostnader och större störningar på logistikflöden.
- Utan svenska besättningar, kommer inte den svenska folkförsörjningen att tryggas vid höjd beredskap.

Utmaningar

Rekryteringsutmaningar beror delvis på den negativa bilden av transportbranschen. Utbildningsplatserna fylls inte. Många fartyg går under annan flagg än svenskt, så det finns få svenskflaggade fartyg vilket också är ett bekymmer vad gäller tillgången på nödvändiga praktikplatser. En annan passus som lyfts är omställningen till alternativa bränslen, ex. batteridrift, vilket kommer kräva ytterligare kompetens inom området.

Förslag på utvecklingsinitiativ

För att förbättra tillgången på personal sker nu dels en översyn av både befäls- och manskapsutbildningen, dels ett antal rekryteringsåtgärder. Sverige har i jämförelse med våra grannländer särregler som måste justeras bort – förslag på förordningsändringar är inskickat till berörda myndigheter och departement. Ingångskraven för lotsar kan kortas ner till förmån för längre utbildning på plats. Civilplikt för sjöpersonal med bekostad repetitionsutbildning för att behålla nödvändiga certifikat måste tillses.

Status på befälsbrist inom Norden och Europa

Motsvarande problem finns i andra länder, men då Sverige har en liten handelsflotta parallellt med att vi i praktiken är en sjöfartsberoende ö, blir konsekvenserna allvarigare.

5 Förslag till utvecklingsinitiativ inom transportsektorn

Utbildning och rekrytering

- Kvaliteten på utbildningarna behöver utvecklas genom ökat samarbete mellan utbildningssamordnare och branschföretag för att främja yrket och rekrytera unga förare. Genom att erbjuda attraktiva utbildningsprogram och möjligheter till anställning kan fler lockas till branschen.
- Antalet utbildningsplatser inom vuxenutbildningen behöver ökas långsiktigt, även inom arbetsmarknadsutbildningar och att skapa ytterligare utbildningsplatser som är offentligt bekostade. Det behövs en fortsatt utveckling och implementering av valideringssystem och yrkesprov. En integrerad körkortsutbildning för elever i gymnasieskolan för C- och D-behörigheter.
- Berättigande till CSN-lån för eftergymnasiala yrkesutbildningar inom transportsektorn
- Öka flexibiliteten mellan kompetensförflyttning mellan det militära och det civila för att underlätta utbildning och rekrytering inom flyget.
- Översyn av befälsutbildningen behöver genomföras inom sjöfarten och därmed underlätta karriärmöjligheter för personer i branschen. Ingångskraven för lotsar kan kortas ner till förmån för längre utbildning på plats. Civilplikt för befäl med bekostad grundutbildning och repetitionsutbildning för att behålla certifikat.

Förbättrad arbetsmiljö och villkor

- Transportföretagen arbetar för bättre anställningsvillkor/förmåner. Redan idag är löner och arbetstider en konkurrensfördel inom rekrytering mellan bolagen.

Teknologiska lösningar

- Implementeringen av teknologiska innovationer och självkörande fordon kan avlasta behovet av mänskliga förare men kräver också en annan typ av kompetens framgent. Det finns inga indikatorer på att antal personer som jobbar inom branschen kommer att minska.

Attraktiviteten till branschen

- Rekryteringsutmaningar beror delvis på den negativa bilden av transportbranschen. Politiken och företagsledare behöver skicka ut positiva signaler om branschens framtid. Det behövs även långsiktiga privata och offentliga satsningar som bidrar till att förändra bilden av yrkesutbildningar då det finns risk att de ses som lågstatusarbeten.
- Kommunikationssatsningen med tv-serien Svenska Truckers från Sveriges Åkeriföretag (Viaplay), är ett exempel på aktiviteter för att locka fler till branschen.
- Transportföretagen genomför en mängd olika aktiviteter inom attraktivitet. De driver kampanjer, deltar i mässor, gör skolbesök, driver på för ökad jämställdhet och förvaltar hemsidor - se t ex Satsa på Sjöfart (satsapasjofart.se). Vidare förvaltar och utvecklar de kvalitetskoncept riktade mot gymnasial yrkesutbildning; Motorbranschcollege, Sjöfartcollege och CGT, Certifierad Gymnasial Transportutbildning.

Lagändringar

- Ändrade lagkrav för lastbil, buss och taxiförare.
- Sänk föraråldern så att åldersgränsen för yrkesförare av både taxi, buss och godstrafik blir 18 år. Ta bort 50-km gränsen för unga förare så de kan köra den trafik som bedrivs i Sverige då regeln är anpassad för andra EU-länder med kortare avstånd.
- Se över ekonomiskt ansvar för timanställda vad gäller kravet på YKB (Yrkeskompetensbevis) var 5e år. Som förutsättningarna är idag kan detta leda till att extrapersonal inte finns tillgängliga om de ej har en arbetsgivare som kan bekosta denna utbildning.
- Möjligheten till YKB-utbildning på distans öppnas upp. Det skulle underlätta för fler att komma in i branschen.
- Förordningsändringar krävs så att sjöbefälsutbildningar i Sverige, likt i exempelvis Norge och Danmark, kan bedrivas av annan utbildningsanordnare än högskola samt att utbildning kan ske etappvis. Dagens sjöbefälsutbildning i Sverige inom högskolan är bra, men systemet måste kompletteras med möjlighet till ett yrkesspår.
- Civilplikt för sjöpersonal måste tillses.

6 Summering

Sammanfattningsvis är personalbristen på förare inom svensk transportindustri en stor utmaning som påverkar effektiviteten och kostnaden för företag inom sektorn.

Konsekvenserna på längre sikt kan ses på samtliga skyddsvärden i samhället avseende liv och hälsa, samhällets funktionalitet, demokrati, miljö och ekonomiska värden och nationell suveränitet, exempelvis:

- Sjuktransporter, färdtjänst och skolskjuts kan komma begränsas samt tillgänglighet på landsbygd minskar.
- Kyl- och fryskedjor för livsmedelsleveranser kan inte upprätthållas vilket kan leda till konsekvenser inom samhällets funktionalitet så som upprätthållande av tillgång till livsmedel för allmänhet och samhällsviktig verksamhet, det kan i förlängningen leda till sjukdomar och epidemier.
- Sop- och renhållning kan inte upprätthållas.
- Skadat förtroende för myndigheter då persontrafiken inte fungerar.
- Förmågan att nå de klimatpolitiska målen och målet att öka marknadsandelar till förmån för privat resande.
- Sveriges ekonomi drabbas om import och export går ner.
- Logistikflöden påverkas negativt genom att godstransporter inte kommer fram.
- Försämrade kommunikationer och minskade möjligheter att bo längre från arbetsplats/studieort styr valet av bostadsort, leder till svårigheter för lokala företag att rekrytera, försämrade möjligheter för föreningsverksamhet, sämre turtäthet/inställda turer, som medför minskad attraktivitet för det kollektiva resandet med ökad miljöpåverkan som följd samt negativ påverkan på svensk turism och besöksnäring.
- Inställda turer eller förseningar så att turer inte kommer fram i tid och svårt att upprätthålla löften till kund.
- Det saknas förare till räddningsinsatser/vid naturkatastrofer och resurser som behöver omfördelas till räddningstjänst.
- Underhållsresurser kan komma att saknas och det finns inte längre personal med den tekniska kompetensen eller erfarenheterna.

Det finns en stor global bristsituation på ett antal nyckelkompetenser inom transportsektorn som på längre sikt påverkar hela arbetsmarknaden.

Genom att fokusera på utbildning, förbättrade arbetsvillkor och teknologiska lösningar går det att bidra till att mildra denna brist och skapa en hållbar personalresurs inom transportindustrin i framtiden.

Det kommer krävas en övergripande strategi och samverkan mellan olika aktörer för att möta förarbristen samt en samordnad insats från transportföretag, myndigheter och utbildningssektorn för att möta de utmaningar och möjligheter som framtidens transportsektor innebär och säkerställa en hållbar utveckling av sektorn.

För att få en fullständig bild runt omfattningen och lösningar behöver underlag tas fram för respektive transportslag liknande "Tempen på bussbranschen".

7 Pågående utredningar

Innan regeringen lägger fram ett lagförslag tillsätts ofta en särskild utredare eller en kommitté, som får i uppdrag att utreda en viss fråga. Resultatet kallas betänkande och publiceras i serien Statens offentliga utredningar, SOU.

– Yrkesvuxenutredningen (U 2022-05)

Tar upp hur i första hand yrkesutbildningen inom kommunal vuxenutbildning (Komvux) kan bli mer effektiv och bättre anpassad efter de behov som finns, både på arbetsmarknaden och hos individer.

– Långsiktig och behovsanpassad yrkesutbildning för vuxna.

Utökad uppdrag till den pågående Yrkesvuxenutredningen (U 2022-05)_Beslutat 12 juli 2023. Uppdrag att föreslå hur en ny form av yrkesutbildning på gymnasial nivå kan införas för att förstärka kopplingen mellan utbildning för vuxna och arbetslivet inom transportsektorn. Redovisas 15 februari 2024.

– Uppdrag att utreda behovet av att stärka det svenska järnvägs- och kollektivtrafikskyddet.

Beslutat 27 juli 2023. 15 myndigheter har i uppdrag att utveckla och intensiviera arbetet mot terrorism för att stärka Sveriges säkerhet. Mot bakgrund av det redan pågående arbetet för järnvägs- och kollektivtrafikskydd och den ökade hotbilden mot Sverige, ser regeringen ett behov av att ta nästa steg genom att ge Trafikverket och Transportstyrelsen i uppdrag att gemensamt utreda behovet av att stärka det svenska järnvägs- och kollektivtrafikskyddet.

Skälen för regeringens beslut. Resenärer ska kunna känna sig trygga när de reser kollektivt i Sverige, vare sig det är med buss, tåg, spårväg eller tunnelbana, både under resan samt på stationer och terminaler. Inom transportområdet finns i dag omfattande regelverk avseende luftfartsskydd, sjöfartsskydd och hamnskydd. Regleringen är huvudsakligen styrd av internationell lagstiftning, inte minst på EU-nivå, som genomförts i nationell rätt. För järnvägs- eller kollektivtrafikskydd är gällande regler inte lika omfattande.

Redovisas 31 januari 2024.

– Uppdrag att utreda en långsiktigt hållbar personalförsörjning av det civila försvaret

Beslutat 27 juli 2023 och redovisas 27 januari 2025. En särskild utredare ska analysera och lämna förslag om hur personalbehoven inom det civila försvaret kan tryggas. Syftet är att föreslå en långsiktigt hållbar personalförsörjning av det civila försvaret. Utredaren ska bland annat

- analysera och bedöma behoven av personalförstärkningar inom verksamheter som är viktiga för totalförsvaret vid höjd beredskap
- analysera förutsättningarna för att säkerställa det civila försvarets personalbehov med totalförsvarspliktig personal
- med utgångspunkt i gällande regelverk om allmän tjänsteplikt och civilplikt föreslå en personalförsörjning av det civila försvaret som är anpassad efter dagens samhälle och de behov som finns inom det civila försvaret
- redovisa de åtgärder som krävs och föreslå nödvändiga författningsändringar, för att förslagen ska kunna genomföras.

8 Källförteckning

- Boeing mediaroom artikel; [Boeing Forecasts Demand for 2.3 Million New Commercial Pilots, Technicians and Cabin Crew in Next 20 Years - Jul 25, 2023](#)
- En transportsektor i förändring- ett kompetensperspektiv, Transportföretagen 2023
- Framtida behov av sjöbefäl, Lighthouse 2023
- Områdesanalys järnväg 2023, YH-myndigheten
- Tempen på bussbranschen, Bussföretagen 2023
- Trafikverkets omvärldsanalys 2022, Trafikverket
- Transportnäringen och framtidens arbetsmarknad, Transportföretagen 2022
- Transportskiftet 2020, Transportföretagen
- TYAs trendindikator – Kompetensbehov 2023 (Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd)
- Uppföljning av de transportpolitiska målen 2023 (Trafikanalys 2023) med tillhörande PM; 2023:3, Måluppföljningens indikatorer och mått 2023.

Bilaga 1 Intervjufrågor

1. Har det gjorts någon analys kring kompetensförsörjning i ert trafikslag de senaste åren som ni känner till/varit delaktig i?
2. Vilka nyckelkompetenser är viktigast inom ert transportslag för att kunna upprätthålla trafiken?
3. Är det skillnad på personalförsörjning inom person och godstrafik?
4. Ser ni risker/utmaningar/farhågor för brist på förare, tekniker och eller annan särskild nyckelkompetens i ditt transportslag på kort och/eller längre sikt?
5. Om svar ja, vad ser ni för konsekvenser ur ett samhällsperspektiv på kort och längre sikt? (samhällets funktionalitet, människors liv och hälsa, våra grundläggande värden)
6. Har ni förslag till åtgärder för att rätta till problem med rekrytering eller förebygga personalbortfall?
7. Finns det andra utmaningar/yttre faktorer vad gäller personalförsörjning på knytpunkter/noder alt system som påverkar er förmåga att säkra körningar/turer?
8. Har ni utmaningar att rekrytera? Om så är fallet, vilka orsaker ser ni som ex utbildningsnivå, språknivå, erfarenhetsnivå, teknikskiftet eller annat
9. Finns det tillräckligt med CSN-berättigade yrkesutbildningar inom offentlig regi alt att person i anställning kan få förarutbildning på betald arbetstid?
10. Känner ni till status på personalförsörjning i ditt transportslag inom Norden, Europa?

Har ni något övrigt att tillägga?