



Tempen på motorbranschen 2024

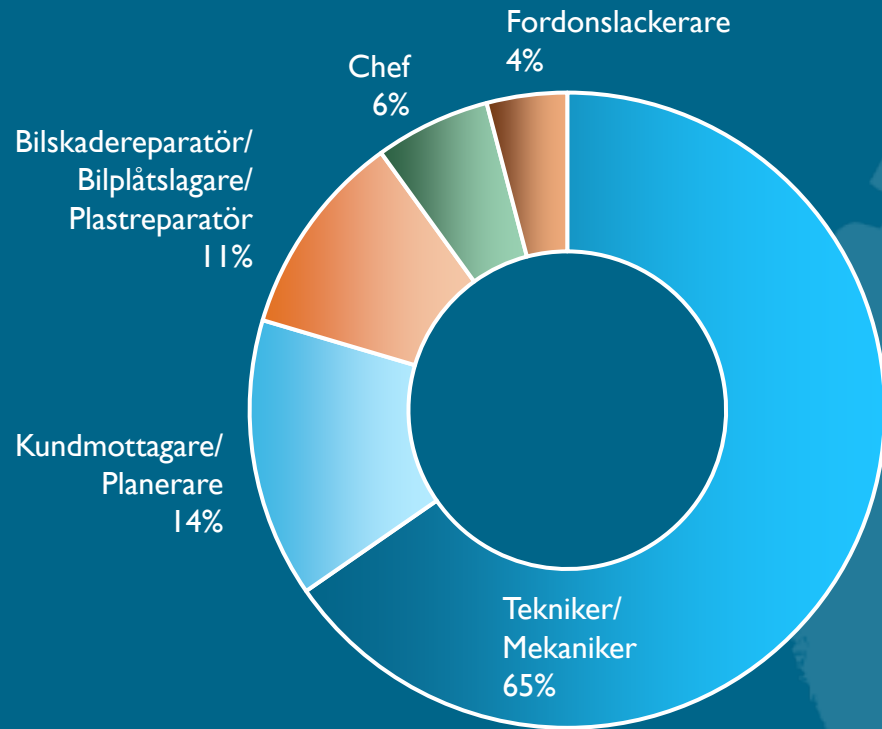
Västerbottens län

TRANSPORTFÖRETAGEN

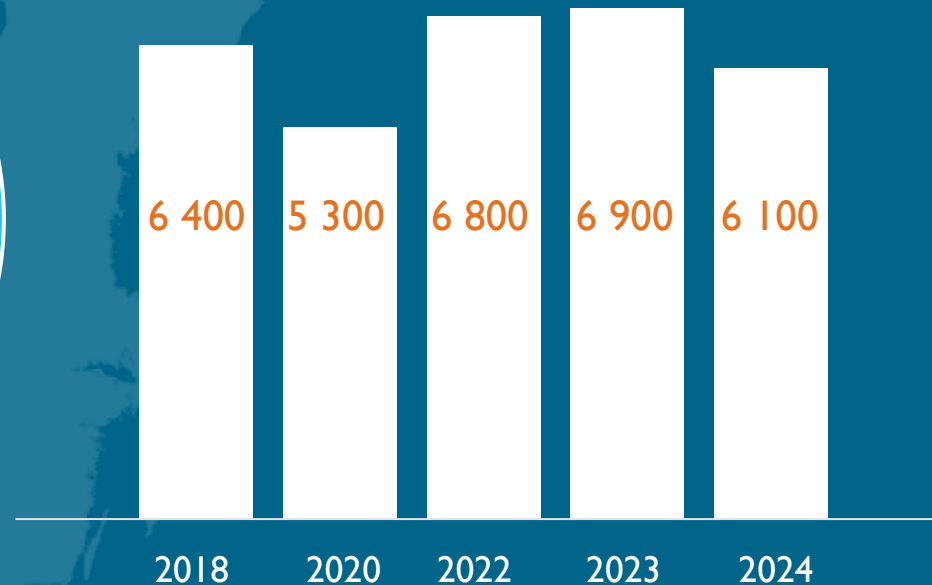
Rekryteringsbehovet i motorbranschen

Rikets rekryteringsbehov uppskattas till 6 100 personer för åren 2024-2026

Västerbottens län



Rekryteringsbehovet i branschen vid tidigare mätningar



200

Rekryteringsbehovet uppskattas till 200 personer under den kommande treårsperioden i Västerbottens län.

30%

Av de företag som har försökt att rekrytera det senaste året har 30% i årets rapport haft svårt att rekrytera medarbetare, vilket hämmar branschen utveckling.

Rapportens nyckelfynd

Vi har under hösten 2023 genomfört en enkätundersökning bland ett urval av våra medlemmar inom motorbranschen. Huvudsyftet var att ta reda på kommande rekryteringsbehov för utvalda yrken i hela motorbranschen.

Enkätundersökningen visade att det sammanlagda rekryteringsbehovet 2024-26 uppskattas till 6 100 personer. Under 2024 avser branschen rekrytera 2 300 personer i de undersökta yrkena och under efterföljande två år bedömer man att ytterligare 3 800 personer kommer att behöva rekryteras.

I Västerbottens län avser branschen att rekrytera 200 personer under åren 2024-2026.

Av de företag som har försökt att rekrytera medarbetare under det senaste året har sex av tio haft svårigheter. Av de yrkesgrupper som undersökts är det svårast att rekrytera Tekniker/Mekaniker.



Behovet av personal fortsätter att vara högt

Två tredjedelar av företagen i branschen uppger att de kommer behöva rekrytera medarbetare under det kommande året (2024), och åtta av tio företag uppger att de kommer rekrytera minst en person under åren 2024-26.

I Västerbottens län avser branschen att rekrytera 200 personer under åren 2024-2026.



Två tredjedelar av företagen i branschen säger att de kommer behöva rekrytera personal under det kommande året.



Åtta av tio företag kommer att behöva rekrytera inom en treårsperiod.

Personalbristen får samhälls-ekonomiska konsekvenser...

- *Svårigheterna att hitta personal hämmar företagens utveckling och därmed också deras möjligheter att investera i ny teknik och att växa.*
- *Det blir svårare att starta nya företag samt att utveckla befintliga.*
- *När yrkestrafiken påverkas finns risk för störningar i transportsystemet, med exempelvis uteblivna leveranser eller stopp inom industrin som följd.*
- *Kostnaderna för verkstadsbesök kan komma att öka.*
- *Arbetsstillfällena går förlorade.*



...men skapar också möjligheter

- *Elever som har gått en fordonsteknisk utbildning är eftertraktade på arbetsmarknaden.*
- *60% av eleverna har en etablerad ställning på arbetsmarknaden ett år efter avslutade gymnasiestudier. Det är den högsta siffran bland alla gymnasieprogram.*
- *Rekryteringsbehovet skapar stora möjligheter till ökad jämställdhet och ger möjligheter till karriärväxling för yrkesverksamma inom andra områden.*
- *Nyrekruteringarna innebär att mycket ny kompetens kan tillföras, vilket hjälper till att framtidssäkra branschen gällande ny teknik.*



Störst behov i storstadslänen

Störst rekryteringsbehov finns i Västra Götalands län, Skåne och Stockholm. Sammanlagt 3 300 personer behöver rekryteras i dessa tre län under 2024-2026 vilket motsvarar mer än hälften av det totala rekryteringsbehovet i branschen.

I Västerbottens län avser branschen att rekrytera 200 personer under åren 2024-2026.

1 300

personer behövs
i Västra Götalands län

1 100

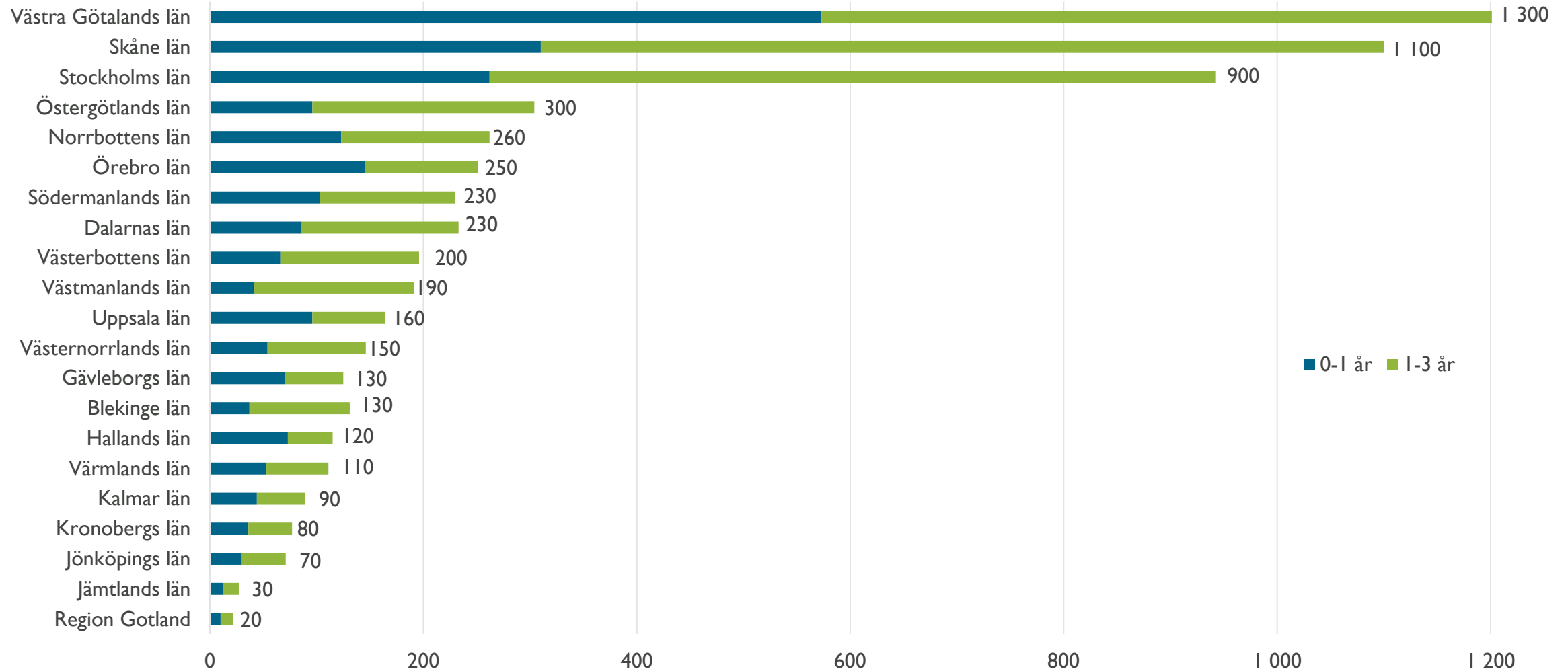
personer behövs
i Skåne län

900

personer behövs
i Stockholms län



Rekryteringsbehov per län 2024-2026



Stor brist på Tekniker/Mekaniker

Inom gruppen Tekniker/Mekaniker återfinns det största rekryteringsbehovet, branschen uppskattar branschen att 4 000 Tekniker/Mekaniker behöver rekryteras.

I Västerbottens län ser behovet 2024-2026 ut enligt nedan:

110

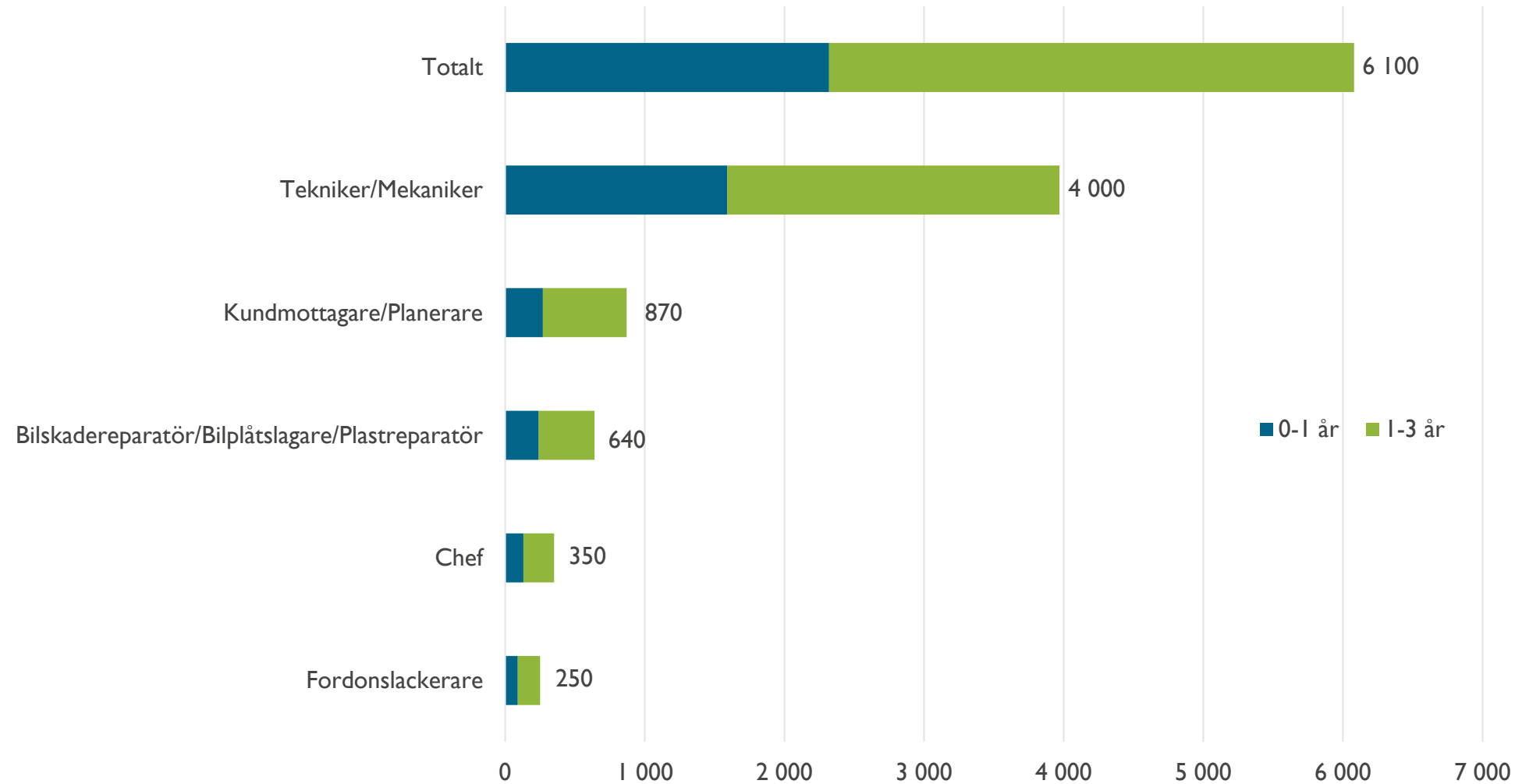
Tekniker/Mekaniker

40

Kundmottagare/Planerare

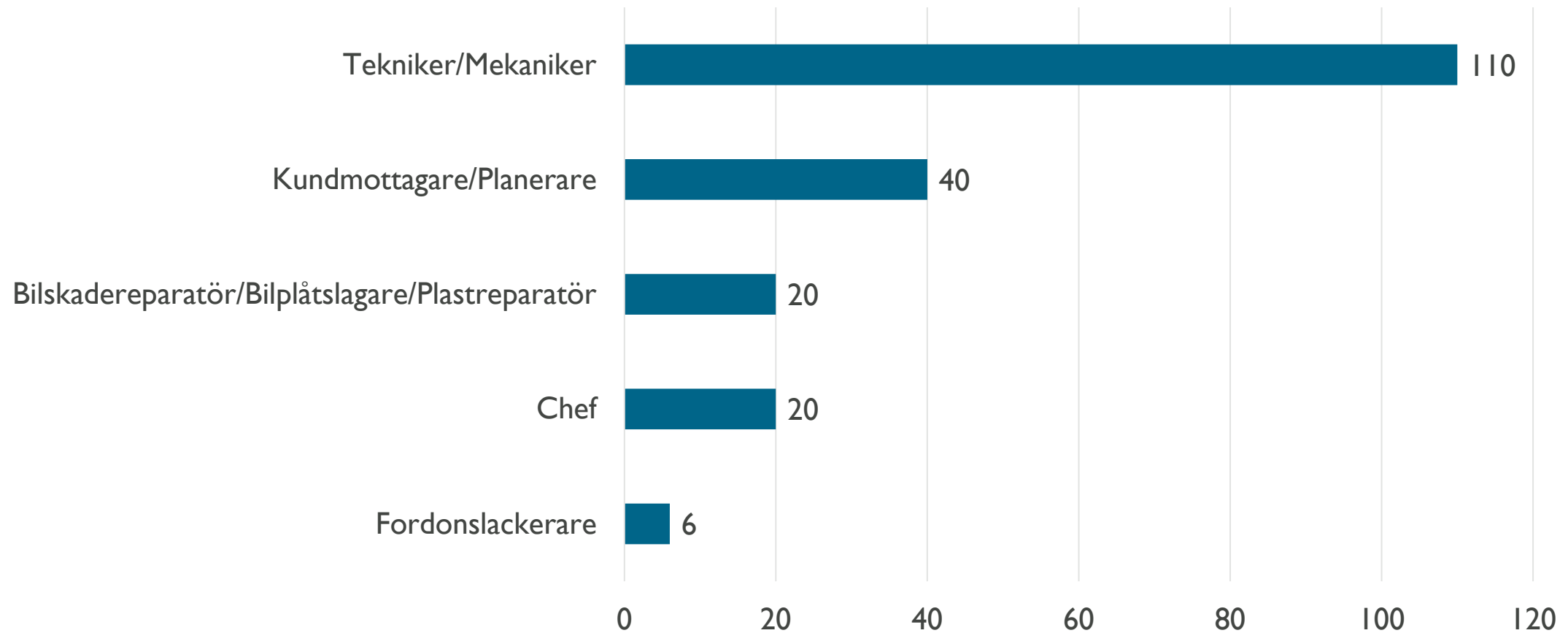


Rekryteringsbehov efter yrkesgrupp i riket



Rekryteringsbehov Västerbottens län

Totalt behövs cirka 200 medarbetare 2024-2026 fördelat enligt följande:



Företagen upplever det svårt att rekrytera

Tre av fyra företag har haft behov av att rekrytera medarbetare under det senaste året. Av dessa företag har **sex av tio** haft svårigheter att rekrytera.

I Västerbottens län är siffran 30%.

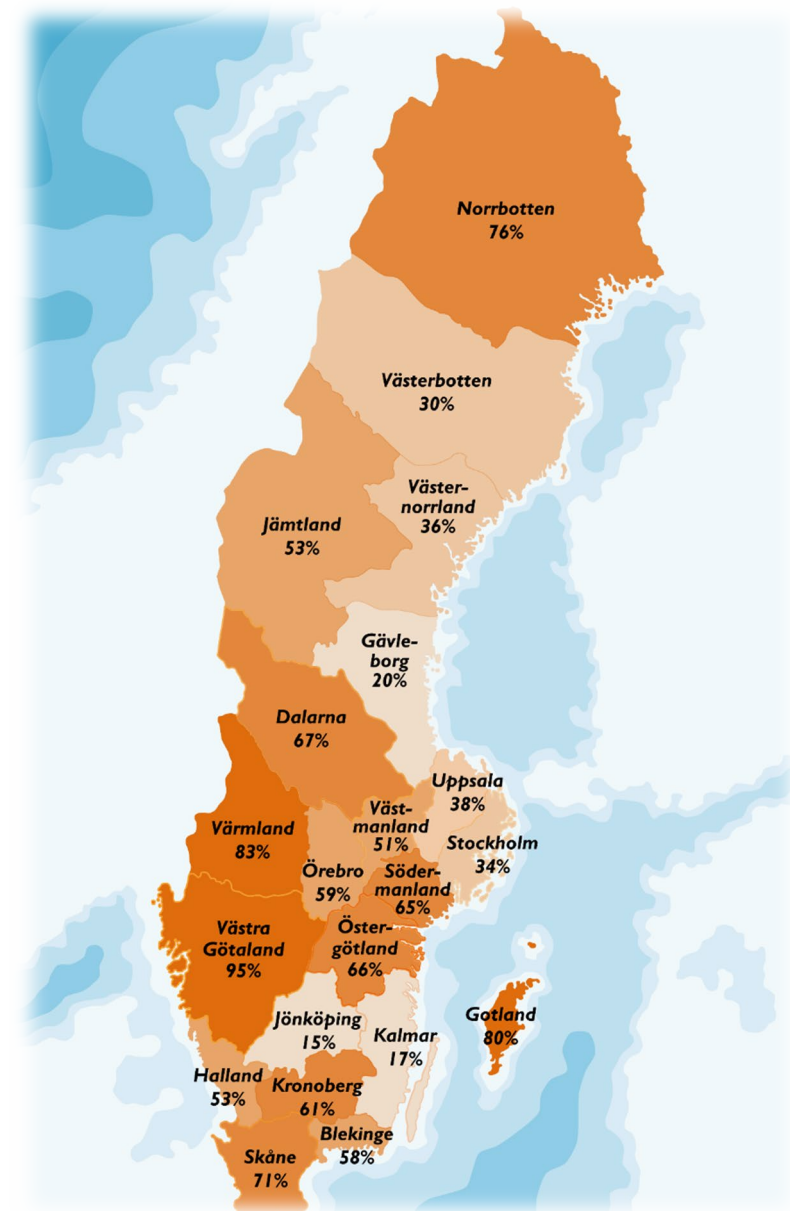
De yrkesgrupper där det är svårast att rekrytera personal är Tekniker/Mekaniker. Hälften av företagen som försökt rekrytera i denna yrkesgrupp har haft svårigheter

Den vanligaste orsaken till rekryteringssvårigheter för alla kategorier utom chefer har varit att hitta personer med rätt yrkesutbildning. Vid rekrytering av chefer är den främsta orsaken till svårigheter att hitta personer med rätt yrkeserfarenhet.



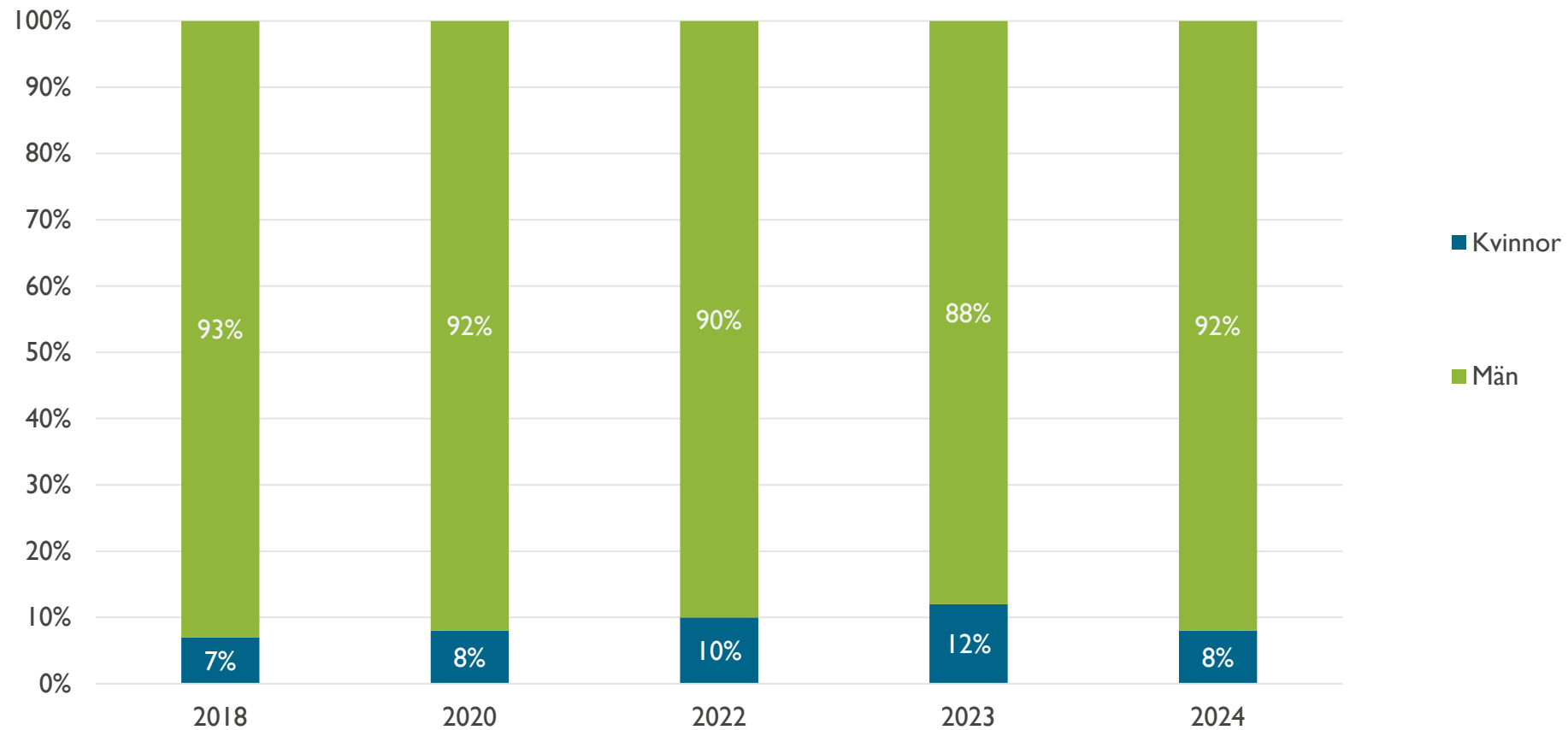
Svårigheter att rekrytera per län

I Västra Götaland har 95 procent av företagen upplevt svårigheter vid rekrytering det senaste året. I Värmland och Gotland är motsvarande andel omkring 80 procent.

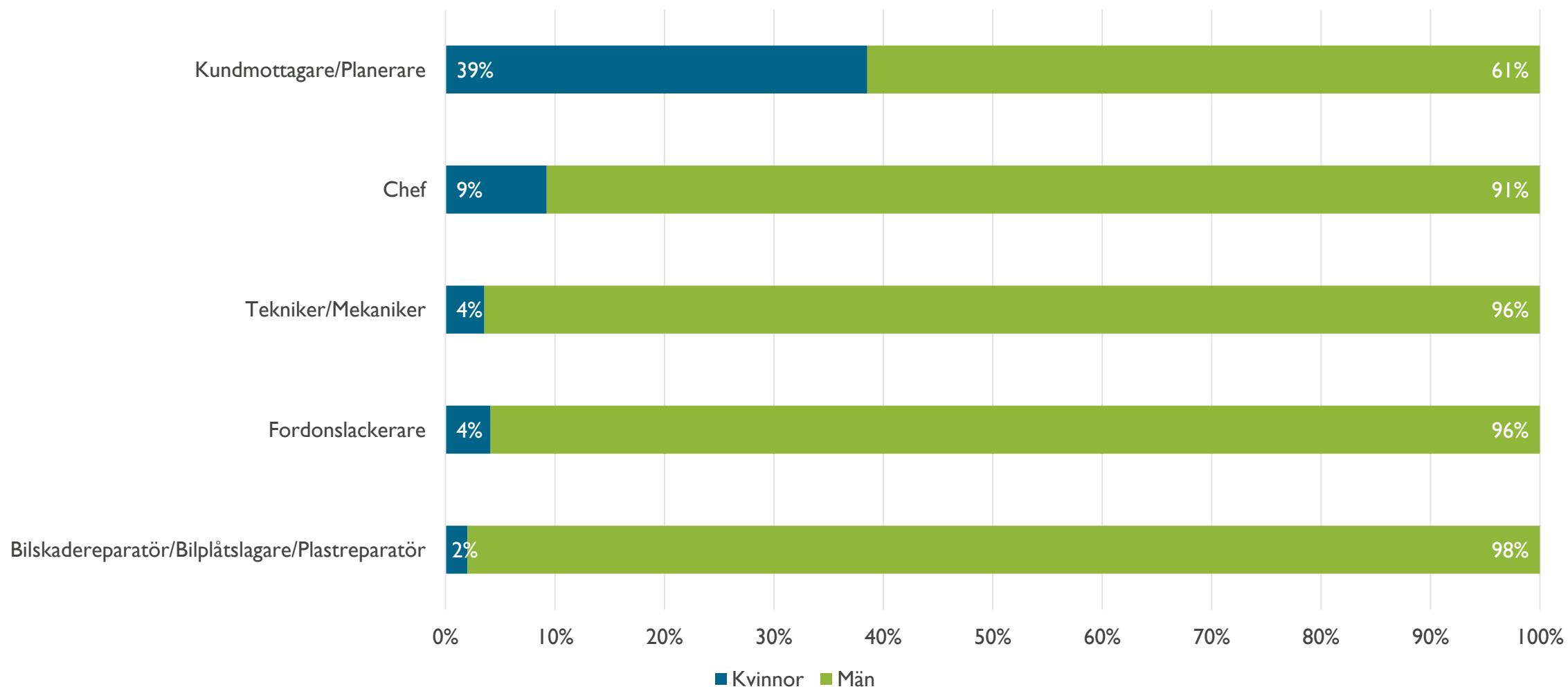


Andelen kvinnor i motorbranschen i riket

I Västerbottens län är andelen anställda kvinnor 5%.



Andelen nyrekryterade kvinnor år 2023 i riket



1 000 personer förväntas gå i pension 2024-2026

2024 förväntas cirka 250 medarbetare gå i pension. Under 2025-26 går ytterligare cirka 750 medarbetare i pension.

1 Västerbottens län förväntas 23 personer gå i pension under åren 2024-2026.



Transportföretagens förslag på åtgärder

- Attraktivitet och dimensionering – fler måste välja rätt**
 Vid sidan om branschens eget ansvar måste politiken jobba för en attitydförändring i samhället i syfte att attrahera fler att välja yrkesutbildningar. Samtidigt måste antalet utbildningsplatser riktade till transportsektorn spegla branschens behov. Det är av största vikt att utfallet av den förestående dimensioneringen av gymnasieskolan verkligen speglar de reella behoven i transportsektorn.
- Större inflytande för företag och branscher**
 Politiken på alla nivåer måste ta större ansvar för en bättre fungerande kompetensförsörjning, för en gymnasieskola som utbildar för arbetsmarknadens behov och för att rollfördelningen mellan det offentliga och arbetslivet utvecklas och förtydligas. Företag och branscher måste få ett mycket större inflytande över yrkesutbildningarna.
- Ökad jämställdhet i transportnäringen**
 Transportföretagen jobbar aktivt och långsiktigt för att öka jämställdheten i transportnäringen och vi välkomnar politiska satsningar som stöttar det jämställdhetsarbetet.
- Tillgång till fortbildning och teknik**
 Transportföretagen vill se väsentligt ökade resurser till fortbildning av lärare för att utbildningssystemet ska hålla jämna steg med teknikutvecklingen. Parallellt måste det vara möjligt för lärare att, med tillgång till modern teknisk utrustning, lära ut framtidens kunskaper.
- Utvecklingsorienterat utbildningssystem**
 Transportnäringen är stadd i förändring. Utbildningssystemet måste framöver bli än mer flexibelt och förändringsbenäget. Det måste ständigt finnas en öppenhet inför nya utbildningsutgångar som bättre möter transportsektorns efterfrågan på kompetens – såväl gymnasialt som på högskolenivå.
- Regional samordning måste stärkas**
 Vuxenutbildningen saknar en övergripande samordning i stora delar av landet – en samordning avsedd att förhindra exempelvis överlappande utbildningssatsningar och/eller kvalitetsbrister. Vi välkomnar större tydlighet rörande ansvar för samordning, ekonomi och resultat kopplat till regional vuxenutbildning. Vi ser också ett behov av personella stödresurser som har ett operativt ansvar för att säkra näringslivets rekryteringsbehov på regional nivå.
- Stimulera körkortstagandet och bredda körkortslån**
 Körkort är en förutsättning för jobb i många branscher och särskilt inom transportnäringen. Faktum är att det råder ett orsakssamband mellan körkortsinnehav och etablering på arbetsmarknaden. Transportföretagen vill se politiska beslut som stimulerar körkortstagande – inte minst införandet av möjligheten till CSN-lån för körkortstagande kopplat till behörigheterna C och D, dvs lastbil och buss.



Kort om undersökningen

- *Transportföretagen har via Statisticon under hösten 2023 genomfört en enkätundersökning riktad till medlemsföretagen inom motorbranschavtalet och lackavtalet. Det huvudsakliga syftet med undersökningen har varit att kartlägga motorbranschens rekryteringsbehov för 2024-2026. Resultaten från undersökningen kommer i huvudsak att användas i dialog med politiker, myndigheter, huvudmän, skolor och allmänheten för att stärka motorbranschens kompetensförsörjning.*
- *Undersökningen riktade sig till företag med minst fem anställda. Företag med minst 30 anställda har totalundersökts och bland mindre företag drogs ett urval av företag i varje län. Vid tidpunkten för urvalsdragningen fanns ca 2 400 driftsställen hos Motorbranschens Arbetsgivareförbund, med minst fem anställda.*
- *Svarsfrekvensen är 34%.*
- *Resultaten från undersökningen redovisas för Sverige som helhet och per län.*

De yrkesgrupper som undersökts är:

- Tekniker/Mekaniker
- Bilskadereparatör/Bilplåtslagare/
Plastreparatör
- Fordonslackerare
- Kundmottagare/Planerare
- Chef (Service-/Eftermarknads-/
Verkstadschef/Verkmästare/
Arbetsledare/Reservdelschef)